

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

Analysis of Providing Employee Benefits in Selected Business Company

Student: Ivana Burdová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2019

Zadání bakalářské práce

Student: **Ivana Burdová**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202R049 Účetnictví a daně**
Téma: **Analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti**
Analysis of Providing Employee Benefits in Selected Business Company
Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů
 3. Zaměstnanecké benefity z účetního, daňového a odvodového hlediska
 4. Analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. vyd. Praha: 1. VOX, 2017. 360 s. ISBN 978-80-87480-55-7.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

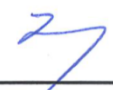
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 10.05.2019



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně přílohy vypracovala samostatně“.

V Ostravě dne 10. 5. 2019



Ivana Burdová

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů.....	7
2.1 Motivace	7
2.2 Motivační teorie	9
2.3 Charakteristika benefitů	11
2.4 Význam benefitů.....	12
2.5 Členění benefitů	12
2.5.1 Benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti	12
2.5.2 Benefity z věcného hlediska	13
2.5.3 Benefity z hlediska charakteru výdajů u zaměstnavatele	14
2.5.4 Benefity z hlediska formy příjmů na straně zaměstnance	14
2.6 Formy poskytování zaměstnaneckých benefitů	14
2.6.1 Fixní způsob	15
2.6.2 Flexibilní způsob	15
2.7 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů	19
2.8 Rizika poskytování zaměstnaneckých benefitů	21
2.9 Netradiční benefity	22
3. Zaměstnanecké benefity z účetního, daňového a odvodového hlediska.....	27
3.1 Způsoby financování benefitů.....	27
3.1.1 Organizace povinné tvořit fond kulturních a sociálních potřeb	27
3.1.2 Zaměstnavatelé povinni tvořit sociální fond podle právního předpisu.....	28
3.2 Poskytování benefitů z hlediska zákoníku práce	29
3.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů.....	30
3.3.1 Daňový režim benefitů na straně zaměstnance.....	30
3.3.2 Daňový režim benefitů na straně zaměstnavatele.....	32
3.4 Zaměstnanecké benefity z hlediska pojistných zákonů	34
3.5 Zaměstnanecké benefity z účetního hlediska.....	38
3.5.1 Způsob účtování benefitů	38
4. Analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti ...	46
4.1 Profil společnosti XY, a. s.	46
4.2 Sociální fond	46
4.2.1 Příspěvek na kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost	47

4.2.2	Příspěvek na rekreace, zájezdy	48
4.2.3	Tábory dětí a mládeže (TDM), léčebné ozdravné pobyty (LOP).....	49
4.2.4	Sociální výpomoc a sociální půjčky	50
4.2.5	Finanční dary	50
4.2.6	Jazykové kurzy	51
4.3	Další benefity společnosti XY, a. s.	52
4.3.1	Jízdní výhody.....	52
4.3.2	Kondiční ozdravné pobyty.....	54
4.3.3	Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření	54
4.3.4	Příspěvek na životní pojištění.....	55
4.4	Dotazníkové šetření	55
4.4.1	Vyhodnocení výsledků	56
4.5	Shrnutí dotazníku.....	63
4.6	Doporučení.....	64
5.	Závěr.....	65
	Seznam použité literatury	67
	Seznam zkratek.....	71
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1. Úvod

Vzhledem k nízké nezaměstnanosti se firmy předhánějí, která nabídne výhodnější a lákavější podmínky pro své budoucí zaměstnance a rovněž se snaží, aby si udržely ty stávající. Každý zaměstnavatel si přeje kultivovaného, svědomitého a loajálního pracovníka, nejlépe s mnoha praktickými zkušenostmi týkajícími se oboru. Současným problémem absolventů škol je nepřipravenost uspět na trhu práce, a to především kvůli zmiňovanému nedostatku praxe. Kvalifikovaných pracovníků, hledajících pracovní místo, není příliš mnoho a právě zde nastává konkurenční boj mezi podniky. Zaměstnance je důležité odměňovat i jinak než formou mzdy. Peníze jsou sice dosti lákavá odměna, za kterou si je možné koupit libovolnou věc, avšak brzy je začne brát pracovník jako samozřejmost a ztrácí tak motivační funkci.

Velmi důležitým motivačním faktorem ve firmách jsou také zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatelé poskytují v různých formách peněžního i nepeněžního plnění svým zaměstnancům. Ti jsou pak namotivováni a ví, že si jejich práce nadřazení váží.

Cílem bakalářské práce je popsat význam poskytování zaměstnaneckých benefitů, jejich účetní, daňová a odvodová hlediska, analyzovat současné poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti XY, a. s., a navrhnout další efektivní možnosti využití benefitů. Bakalářská práce je rozdělena na tři části.

V první části budou objasněny pojmy motivace, stimulace a některé z typů motivačních teorií. Dále budou charakterizovány pojmy týkající se problematiky benefitů, jejich význam, členění, formy a uvedeny některé netradiční benefity.

Ve druhé části bude analyzován daňový režim, a to jak ze strany poplatníka, tak i plátce daně a rovněž sledovány příjmy, zda jsou nebo nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Dále bude práce zaměřena na benefity z účetního pohledu, které budou znázorněny na konkrétních příkladech včetně zaúčtování.

Poslední, praktická část, je přímo zaměřena na analýzu poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti XY, a. s. Na základě získaných informací o benefitech bude provedeno dotazníkové šetření, které bude především zaměřeno na nejčastěji využívané benefity ve společnosti, na příspěvky ze sociálního fondu a spokojenost zaměstnanců.

Při zpracování této bakalářské práce byly použity metody deskripce, analýzy, komparace a dotazníkového šetření.

2. Význam a charakteristika zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole budou v první řadě vysvětleny pojmy týkající se problematiky motivace, která je úzce spjata s poskytováním benefitů a zmíněny některé motivační teorie. Následovat bude charakteristika benefitů, jejich význam, členění, formy poskytování, trendy, rizika a uvedeny budou i netradiční benefity.

2.1 Motivace

Pojem motivace pochází z latinského slova „movere“, což znamená pohybovat. Pohybem jsou zde myšleny všechny vnitřní podněty, jež vedou k určité činnosti nebo jednání.

Již od přelomu 19. a 20. století se začal projevovat zájem o motivaci a od té doby vznikla celá řada definic, snažící se přiblížit toto zajímavé a důležité téma. Výstižně ji popisuje Provazník a Komárková (2004, s. 23):

„Pojmem motivace vyjadřujeme skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé (uvědomované) vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy, které člověka – jeho činnost (tj. chování, resp. jednání i prožívání) - určitým směrem orientují (zaměřují), které ho v daném směru aktivizují a které vzbuzenou aktivitu udržují. Navenek se pak působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, resp. v podobě motivovaného jednání.“

Tam, kde vládne autoritativní výchova, agrese, násilí a manipulativní techniky, často motivace pomáhá. Kdo chce od druhých něco získat bez násilí, kdo je hodlá motivovat, musí být empatický, rozumět lidem a především by měl přestat být sebestředný. Motivovat totiž neznamená jen brát, ale i dávat (Plamínek, 2007).

Motivace zaměstnanců se také řadí mezi hlavní úkoly a odpovědnosti jejich nadřízených. Důvod je velmi prostý. Zaměstnanci, kteří jsou motivováni, pracují usilovněji, méně chybují, jsou ochotnější a vstřícnější. Takový pracovník pak lépe působí na zákazníky, dosahuje lepších výsledků a rovněž vyžaduje menší dohled a kontrolu (Urban, 2017).

Motiv

Z definice motivace lze odvodit, že motiv je vnitřní pohnutka, která člověka vede určitým směrem, v tomto směru jej podporuje k určité aktivitě a tuto aktivitu udržuje. Pohnutka je příčina či důvod určitého lidského chování. Dosažení určitého psychického

stavu, především v podobě vnitřního uspokojení, bývá obecným cílem každého motivu. Může se jednat buď o motiv terminální, jehož cíle lze dosáhnout (např. motiv vody v situaci žízně) nebo motiv instrumentální, jemuž je složité přidělit určitý cílový stav (např. zájem člověka o umění).

Motivované jednání člověka může být realizováno různými způsoby a formami. V daný okamžik působí v psychice člověka zpravidla více motivů najednou a tyto motivy mohou mít totožný, ale i zcela protikladný směr, intenzitu i stálost. Pak je otázkou, jakým směrem, s jakou intenzitou a s jakou stálostí se lidská činnost bude ubírat. Jednoznačná odpověď na tuto otázku neexistuje, avšak platí, že shodné motivy se navzájem posilují a opačné se naopak vzájemně oslabují (Provazník a Komárková, 2004).

Faktory motivace

Rozeznáváme dva typy motivace – vnitřní a vnější. Vnitřní motivaci je možné popsat jako motivaci, která vyplývá ze samotné činnosti, a nepodněcují ji vnější pobídky. Projevuje se tehdy, pokud mají lidé pocit, že vykonávají zajímavou, důležitou práci, rozvíjejí své vědomosti, dovednosti, mohou si stanovit vlastní plán a zaměřit se spíše na výsledky než samotný postup práce. V tomto případě pracovník motivuje sám sebe.

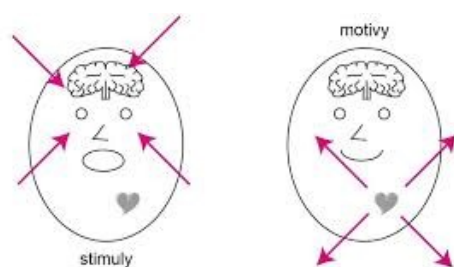
Druhým typem je motivace vnější, kdy naopak my podnikáme opatření pro to, abychom lidi motivovali. Zahrnujeme zde například odměny v podobě zaměstnaneckých benefitů, udělení pochvaly, povýšení, ale i tresty (Armstrong, 2015).

Rozdíl mezi motivací a stimulací

Velmi blízkými pojmy od výrazů „motivace“ a „motiv“ jsou pojmy „stimulace“ a „stimul“. Řada psychologů považuje tato slova za synonyma, ale je třeba si uvědomit, že se nejedná o shodu. Zatímco motivaci chápeme jako vnitřní stav člověka vzbuzující určitou aktivitu či chování, o stimulaci mluvíme tehdy, pokud jsme ochotni něco udělat pomocí vnějších podnětů (Nakonečný, 1992; Provazník a Komárková 2008).

Úloha je tedy realizována buď působením vnitřních podnětů (motivů), nebo působením vnějších podnětů (stimulů), přičemž obojí může působit zároveň a vzájemně se podporovat. Na obrázku 2.1 je znázorněn rozdíl mezi motivací a stimulací.

Obr. 2.1 Rozdíl mezi motivací a stimulací



Zdroj: (Plamínek, 2007, s. 14)

Stimulace (obr. 2.1 vlevo) je relativně jednoduchá. Práce bude plynule probíhat za podmínky, že nepohodlí spojené s činností bude kompenzováno nějakými zajímavými hodnotami. Avšak jakmile tyto atraktivní hodnoty přestaneme udělovat, práce se nejspíš zastaví. Konání je tedy zastaveno poté, co přestanou působit stimuly.

Také u motivace (obr. 2.1 vpravo) může činnost nadále postupovat, a to i bez vnějších stimulů, pokud se dobře vyznáme v motivech, které člověk má. Pokud je práce pro člověka zábavná, důležitá a významná, rád ji vykonává. Je třeba znát nejen člověka, jehož zamýšlíme motivovat, ale i proces samotné motivace (Plamínek, 2007).

2.2 Motivační teorie

To, jak vnitřní a vnější motivace působí, objasňují motivační teorie. Od přelomu 19. a 20. století vznikl hojný počet teorií, které se snaží vysvětlit určité lidské chování. Na začátku bude zmíněna velmi známá obecná teorie, zvaná Maslowova hierarchie potřeb. Rozebrány budou taktéž některé další teorie, a to Herzbergova dvoufaktorová teorie a McGregorova teorie X a Y (Provazník, Komárková, 2004).

Maslowova hierarchie potřeb

V roce 1943 definoval Abraham Harold Maslow, americký psycholog, pyramidu potřeb. Zobrazuje pět základních potřeb, které mají všichni lidé na této planetě společné. Tyto potřeby jsou uspořádány vzestupně a potřeby vyššího řádu jsou uspokojovány až poté, co jsou uspokojeny potřeby řádu nižšího (BusinessAnimals.cz, 2018).

Obr. 2.2 Maslowova pyramida



Zdroj: <https://www.filosofie-uspechu.cz/jak-motivovat-zamestnance/>

Na vrcholu pyramidy najdeme potřebu seberealizace. Lidé s touto potřebou se snaží naplnit svoje cíle, touží být nejlepšími, přijímají okolnosti života, jsou kreativnější a mají spontánní myšlení. Touha po seberealizaci a kariérním růstu je mnohdy hlavním očekáváním zaměstnanců (BusinessAnimals.cz, 2018).

Herzbergova dvoufaktorová teorie

Herzbergova dvoufaktorová teorie spočívá v rozdělení potřeb na dvě protikladné skupiny faktorů - hygienické faktory a motivátory. Mezi hygienické faktory se řadí takové, které způsobí pracovní nespokojenost (pracovní prostředí, kolektiv, kontrola atd.). Pokud zaměstnanec pracuje při normálních podmínkách (teplo, klidné prostředí), nijak se nezvyšuje jeho výkon, avšak pokud nastane nevhodný hygienický faktor (zima, nadměrný hluk), je pracovník nespokojený a jeho výkon se zhoršuje. Účinek naplnění hygienických faktorů velmi rychle vyprchá, jelikož je pracovník bere jako samozřejmost.

Naopak motivátory, vztahující se spíše k obsahu práce, dokážou v pracovníkovi vzbudit motivaci, pocit spokojenosti a podporují pracovní výkon (kariérní růst, úspěch, odpovědnost atd.).

Tato teorie se používá v podnicích pro pochopení motivačních faktorů zaměstnanců a vhodně doplňuje například Maslowovu pyramidu (Provazník, Komárková, 2004).

McGregorova teorie X a Y

McGregorova teorie X a Y je založena na předpokladu, že existují dva typy pracovníků, typ X a typ Y.

První z typů – typ X – předpokládá, že pracovník se k práci staví odmítavě, vyhýbá se jí. Je líný, nesamostatný, nechce nést žádnou odpovědnost a nadřízení na něj musí stále dohlížet, vést jej správným směrem a jsou zde potřeba zavést i tresty. Naopak při dobře odvedené práci je třeba pracovníka finančně odměnit.

Protikladný – typ Y – má naopak pozitivní přístup k práci, využívá své schopnosti, znalosti, chce se zdokonalovat. Pracovník je ambiciózní, práci si sám vyhledává a angažuje se do plnění cílů podniku (Provazník, Komárková, 2004).

2.3 Charakteristika benefitů

V minulosti byla benefice spojována s divadelní hrou, ze které měl aktér užitek, dnes tak označujeme kulturní akci, jejíž zisk jde na dobročinný účel. Výraz beneficium v manském právu souvisel se statkem, který panovník věnoval za vykonané služby.

V dnešní době se pojem benefit používá v odlišných významech. Záleží na oblasti, ve které se pohybujeme (personalistika, daňové právo).

„Obecně je jako benefit označována nějaká výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s jiným, tedy benefit účastníka nějakého systému jako výhoda plynoucí z takového účastenství.“ (Pelc, 2011, s. 15).

V této práci budou benefity brány jako zaměstnanecké výhody. Rozumíme jimi peněžní, či nepeněžní plnění mimo mzdu. Poskytování těchto výhod není povinné. Záleží pouze na zaměstnavateli, zda svým zaměstnancům nějaké benefity nabídne. Nabídka benefitů závisí především na možnostech zaměstnavatele a potřebách pracovníků. Benefity tvoří cca 10 % nákladů ze mzdy/platu.

Tyto výhody jsou spojeny s pracovním poměrem a nejsou obvykle závislé na pracovním výkonu, dále pak se vztahem pracovního zařazení či s délkou pracovního poměru. Benefity bývají uvedeny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, popřípadě v pracovní smlouvě (Pelc, 2011).

2.4 Význam benefitů

Pokud firma dobře zvolí druhy odměn a systém odměňování, může mít oproti konkurenci výhodu. Nabídka benefitů totiž bývá často jedním z rozhodujících faktorů při výběru zaměstnání. Také jsou určeny k utužování kladných vztahů k dané společnosti, spokojenosti zaměstnanců a jejich odpočinku. Díky motivační funkci rovněž vzbuzují v zaměstnancích větší svědomitost. Benefity jsou zaměstnanci požadovány a zaměstnavateli poskytovány také z důvodu zvýhodněného daňového a odvodového režimu, díky kterému lze snížit náklady. Daňové zákony stanovují možnosti, jak legálně snížit daňovou povinnost. Benefity by měly být zahrnovány do krizových plánů, ve kterých se například zvažují následky zvýšené nemocnosti zaměstnanců na pracovní výkon a celkový zisk a řeší se způsob zajištění včasné prevence. V tomto případě by se mohlo jednat o očkování proti chřipce.

Poskytování benefitů také zvyšuje reputaci zaměstnavatele. Ten by měl všechny pracovníky brát rovnocenně. Je zakázána diskriminace, např. z důvodu pohlaví, sexuální orientace, národnosti, věku a jazyka (Pelc, 2011; Macháček, 2017).

2.5 Členění benefitů

Na členění benefitů je možno nahlížet z několika pohledů, které na sobě nemusí být závislé. Zaměstnanecké výhody můžeme členit např. z hlediska daňové a odvodové výhodnosti, z věcného hlediska, z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele nebo podle formy příjmu na straně zaměstnance.

2.5.1 Benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Poskytovaný benefit může mít různé daňové dopady. Ideální benefit je takový, který je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zároveň má výhodu i pro zaměstnance v podobě osvobození od daně z příjmu fyzických osob. Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti se benefity dělí na:

- **mimořádně výhodné** – tyto benefity jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelné, jsou osvobozeny od daně z příjmů na straně zaměstnance a nezahrnují se do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Mimořádně výhodnými benefity jsou například příspěvky na stravování do limitu, cestovní náhrady do limitu, příspěvek na doplňkové penzijní spoření do částky 50 000 Kč a další,

- **s dílčí výhodností** – na rozdíl od mimořádných jsou výhodné jen částečně, např. u zaměstnavatele budou daňově uznatelné, na straně zaměstnance nebudou osvobozeny od daně z příjmu a nebudou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného, nebo naopak jsou daňově neúčinné na straně zaměstnavatele, u zaměstnance budou osvobozeny od daně z příjmů, a proto nebudou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Patří zde například příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání, poskytnutí služebního vozidla k použití i pro soukromé účely zaměstnance, odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu a další (Pelc, 2011).

2.5.2 Benefity z věcného hlediska

Benefity z věcného hlediska lze členit následovně:

- **zaměstnanecký vztah související s pracovním zařazením** – používají se v oblastech se špatnou dopravní dostupností nebo při nedostatku pracovníků s požadovanou profesí, např. příspěvek na dopravu,
- **osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců** – slouží také jako nástroj pro podporu konkurenční výhody, řadíme zde jazykové a vzdělávací kurzy,
- **zdravotní aspekty života zaměstnanců** – benefity týkající se zdravotní stránky zaměstnance, např. očkování, lékařská prohlídka, poskytnutí vitamínů a léků, sick day, rehabilitace, poskytnutí zdravotní obuvi atd.,
- **sociální aspekty života zaměstnanců** – zde řadíme podpory a zápůjčky v nouzových situacích, jako jsou živelné pohromy, náhlé úmrtí rodinného příslušníka, atd. Může se jednat např. o zapůjčení finančního obnosu bez úroku,
- **volný čas** – výhody související se sportem, kulturou a rekreací, např. vstupenka do posilovny, divadla (Pelc, 2011).

2.5.3 Benefity z hlediska charakteru výdajů u zaměstnavatele

Z hlediska charakteru výdajů se řeší, zda zaměstnavatel musí vynaložit peněžní prostředky na poskytovaný benefit či nikoli. Tyto benefity lze členit na:

- **finanční** – na benefit, který je poskytován, musí zaměstnavatel vynaložit peněžní prostředky, např. finanční příspěvek na rehabilitaci,
- **nefinanční** – na straně zaměstnavatele se jedná o nepeněžní výdaj, např. poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely (Pelc, 2011).

2.5.4 Benefity z hlediska formy příjmů na straně zaměstnance

Zde je rozlišováno, zda zaměstnanec obdržel přímo peněžní prostředky nebo obdržel benefit ve formě zvýhodnění.

- **peněžní** – zaměstnanec získá přímo peněžní prostředky,
- **nepeněžní** – zaměstnanci není poskytnuta finanční částka, ale získá např. zvýhodnění ve službách (Pelc, 2011).

V tabulce 2.1 je uveden příklad benefitního plnění finančního peněžního a benefitního plnění finančního nepeněžního.

Tab. 2.1 Finanční peněžní a nepeněžní benefity

Benefitní plnění finanční peněžní	Benefitní plnění finanční nepeněžní
Peněžní příspěvek zaměstnavatele na rehabilitaci - zaměstnanec obdrží finanční obnos	Příspěvek zaměstnavatele na rehabilitaci formou možnosti použití

Zdroj: (Pelc, 2011), vlastní zpracování

2.6 Formy poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel si může vybrat, zda nabídne zaměstnancům benefity fixním způsobem nebo jim umožní větší svobodu výběru a zvolí flexibilní formu poskytování. V dnešní době se stal velmi populárním tzv. Cafeteria systém, který představuje rozmanitou nabídku benefitů a je nastaven tak, aby vyhovoval všem zaměstnancům, tedy respektoval každou

věkovou kategorii, zájmy i sociální postavení. Další oblíbenou a časově nenáročnou formou poskytování benefitů jsou poukázky.

2.6.1 Fixní způsob

Fixní způsob spočívá ve stanovení různých druhů výhod, které jsou určeny pro všechny zaměstnance a ti se můžou rozhodnout, zda daný druh benefitu využijí nebo nevyužijí. Tento způsob volí především organizační složky státu, příspěvkové organizace, státní podniky, které tvoří fond kulturních a sociálních potřeb, ale také jiné subjekty. Zaměstnavatel benefity uvede v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Patří zde např. stravenky, plavenky, vstupenky do kina atd. Tento způsob poskytování je velmi jednoduchý a administrativně nenáročný. Velkou výhodou je rovněž uplatnění principu solidarity. Avšak nevýhodou může být neefektivnost, a dokonce existují i takoví zaměstnanci, kteří pocítují tento systém jako nespravedlivý („nechodím plavat“ – tak k čemu mi je plavenka atd.). Touto formou je doporučeno poskytovat pouze takové druhy benefitů, které je nevhodné zahrnout do flexibilního systému (Karieraweb, 2009; Brůha a kol., 2018).

2.6.2 Flexibilní způsob

Flexibilní systémy představují výborný způsob, jak poskytovat benefity vzhledem k osobním preferencím všech zaměstnanců. Ve společnostech se hojně rozrůstá tzv. Cafeteria systém a oblíbené jsou i poukázky. Pokud jde o formu, máme na výběr s několika možnostmi:

- **Jednotný program benefitů s nadstandartním balíčkem pro klíčové zaměstnance**

V tomto případě jsou všem zaměstnancům nabízeny benefity v podobě zvýhodněného stravování, příspěvků na rekreační pobyty, na sportovní akce, atd. a navíc je vytvořen nadstandartní balíček pro schopné manažery a vybrané zaměstnance, jež mají za cíl udržet je, namotivovat a učinit je spokojenými. Za nadstandartní výhody patří např. služební auto i pro soukromé účely, služební telefon, zvýhodněné životní pojištění, a jiné (Brůha a kol., 2018).

- **Jednotný program benefitů se speciálními výhodami pro sociálně slabší zaměstnance**

Tento program je využíván ve firmách, kde převládají méně kvalifikovaní pracovníci s nižšími výdělky. Je zde nabízena možnost čerpat bezúročné zápůjčky a jiné výpomoci (Brůha a kol., 2018).

- **Cafeteria systém**

Cafeteria systém je v dnešní době hodně oblíbený a populární. Dříve byl používán spíše u národních společností, ale dostává se již i do menších firem. Založen byl především proto, že lidské životní potřeby a priority se mění s věkem a rovněž záleží, do jaké sociální a zájmové skupiny člověk patří. Systém funguje tak, že každému zaměstnanci je přidělen roční limit bodů (např. podle délky pracovního poměru, pozice) a balíček výhod, ze kterého si může zvolit jemu vyhovující benefity. Dle vlastního upřednostnění si tak může pracovník svobodně optimalizovat čerpání benefitů. Dají se využít v oblasti kultury, sportu, zdraví, vzdělávání atd. Velmi oblíbená je možnost kombinovat body s penězi pro nákup určitých benefitů. Podobně je tomu např. u věrnostních programů (Karieraweb, 2009; BusinessVize.cz, 2010).

Obr. 2.3 Cafeteria systém Gallery Beta

The screenshot displays the Gallery Beta Cafeteria system interface. At the top, there is a search bar with the text "Co hledáte" and a navigation bar with categories: REKREACE, ZDRAVÍ, SPORT, KULTURA, VZDĚLÁVÁNÍ, and POUKÁZKY. The main heading reads "Vyberte si ze široké nabídky benefitů po celé České republice". Below this, a three-step process is outlined:

- 1 Zvolte si kategorii**
Vaše nabité body můžete využít v jedné z níže uvedených skupin benefitů.
- 2 Vyberte benefit**
Někdy lze benefit koupit přímo, jindy je třeba si ho vyzvednout na prodejně. Přečtěte si popis v detailu benefitu.
- 3 Zaplaťte a užijte si nákup**
Po zaplacení již zbývá jediné. Užijte si benefit – zasloužíte si ho.

Below the steps, a section titled "Vyberte si jednu z kategorií" shows six category cards with their respective icons and the number of available points:

Kategorie	Obchodních míst
REKREACE (airplane icon)	3578
ZDRAVÍ (heart icon)	5956
SPORT (soccer ball icon)	1821
KULTURA (musical note icon)	286
VZDĚLÁVÁNÍ (graduation cap icon)	908
POUKÁZKY (ticket icon)	19698

Zdroj: <https://www.gallerybeta.cz/>, osobní účet

Odměna a motivace patří mezi hlavní funkce Cafeteria systému. Tyto dvě funkce se navzájem podporují, pokud se dodrží tyto kroky:

a) Správné nastavení Cafeteria systému

Toto nastavení spočívá v přidělování bodů, které by mělo být z části fixní a z části spojeno s pracovním výkonem zaměstnance. Například pracovník na určité pozici dostane fixních 50 bodů a zároveň může získat další body za vynikající a neobvyklý výkon.

b) Zařazení vhodných odměn

Pestrá nabídka výhod pro každého zaměstnance by v Cafeteria systému neměla chybět. Velmi žádanými jsou v dnešní době např. zážitkové vouchery. Chybět by však neměly ani praktické věci do domu, příspěvky na jazykové kurzy, atd. Některé firmy nabízejí dokonce své vlastní produkty. Je vhodné provést dotazníkové šetření ve společnosti a na základě výsledků zvolit takové odměny, o které mají pracovníci zájem.

c) Realizace Cafeteria systému

Na konec musí firma vytvořit pomocný IT systém, do kterého je třeba ještě nastavit systém správy a přidělování bodů a také systém dvojích cen. Moderní je forma internetového portálu, kde má každý zaměstnanec své vlastní konto s přiděleným uživatelským jménem a heslem. Některé firmy, pro něž je vytvoření a spravování takého systému problém, využívají tzv. formu outsourcingu, kdy administrativu svěří speciální firmě (BusinessVize.cz, 2010; Brůha a kol., 2018).

• Poukázky

Poskytování poukázek je pro zaměstnavatele jednoduchou a časově nenáročnou flexibilní formou. Stačí pouze vybrat oblast, ve které chce pracovníkům umožnit čerpání a objednat poukázky u společnosti, která poukázky nabízí. Velmi známým prodejcem poukázek je např. společnost Sodexo Pass ČR, a. s., která nabízí poukázky Gastro Pass, Vital Pass, Flexi Pass, Smart Pass, atd.

Gastro Pass

Společnost Sodexo Pass Česká republika, a. s., má ve své nabídce stravenky Gastro Pass, jejichž nominální hodnota činí od 30 Kč do 123 Kč. Jedná se o nejjednodušší a velmi efektivní způsob, jak pracovníkům přispět na stravování. Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo k 1. 1. 2018 hodnotu stravného na pracovních cestách na 93 Kč na den, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin. Podle § 24 odst. 2 písmeno j) zákona o daních z příjmů, jsou daňově uznatelné příspěvky na stravování až do výše 55 % ceny jídla, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin (Sodexo, 2019).

Vital Pass

Poukázky Vital Pass jsou zaměřeny na podporu zdraví a zaměstnavatel touto investicí napomáhá ke snížení nemocnosti na pracovišti. Poukázky mohou být uplatněny v lékárnách, optikách, v prodejnách se zdravotními pomůckami, ale vztahují se rovněž na očkování, fyzioterapii a další. Nominální hodnoty poukázek jsou 50 Kč, 100 Kč, 200 Kč a 500 Kč (Sodexo, 2019).

Flexi Pass

Tyto mnohoúčelové poukázky jsou uplatňovány v oblasti volnočasových aktivit, kam řadíme sportovní aktivity, kulturu, cestování v rámci ČR i zahraničí, nákup vitaminů, brýlí, vzdělávání, atd. Hodnoty poukázek je možno pořídit v hodnotách 50 Kč, 100 Kč, 200 Kč, 500 Kč a 1 000 Kč (Sodexo, 2019).

Smart Pass

Těmito poukázkami přispívá zaměstnavatel svým pracovníkům k obohacení a prohloubení jejich znalostí. Ti jsou pak více produktivní a dosahují lepších pracovních výsledků. Využít je můžou v různých kurzech – jazykových, IT, atd. K zakoupení jsou nabízeny v hodnotách 500 Kč, 1 000 Kč a 2 000 Kč.

K dalším poukázkám této společnosti patří Holiday Pass, Relax Pass, Fokus Pass a další (Sodexo, 2019).

2.7 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Existují 3 hlediska, ze kterých lze v současnosti posuzovat trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů. Jsou rozlišovány jednak ze strany zaměstnavatele a zaměstnance a dále také ze strany státu.

- **z hlediska zaměstnance** – poptávka po benefitech záleží na profesních a mimoprofesních zájmech zaměstnance a bude se lišit v jednotlivých hospodářských sektorech. V České republice je zájem spíše o benefity krátkodobého hmotného charakteru, např. stravenky, služební vozidlo i pro soukromé účely, zatímco v zahraničí převládá poptávka po dlouhodobých benefitech, kam lze zařadit např. pojištění nebo zdravotní péči,

- **z hlediska zaměstnavatele** – zde záleží na ekonomické síle podniku a na možnostech, které stanovují daňové a pojistné zákony. Zaměstnavatelé se snaží benefitní programy co nejvíce rozšiřovat a vybírat takové výhody, které jsou daňově a odvodově výhodné,
- **z hlediska státu** – stát se naopak snaží o omezení daňových a odvodových výhod, mnohdy z politických důvodů (Pelc, 2011).

V 2. polovině roku 2016 uskutečnila společnost Trexima dotazníkové šetření s názvem BENEFITY. Průzkum probíhal v gesci sociálních partnerů zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody ČR. Cílem bylo informovat partnery o celkových benefitech a zhodnotit vliv kolektivního vyjednávání na škálu benefitů, poskytovaných zaměstnancům v podnikatelské sféře.

Podle výsledků dotazníkového šetření poskytlo alespoň 1 benefit 97 % zaměstnavatelů, průměrně však poskytovali 8 benefitů (52 % subjektů má nabídku v rozsahu 5-10 benefitů). Zbylé 3 % neposkytli v tomto roce žádný benefit (Brůha a kol., 2018).

Žebříček oblíbenosti benefitů

Společnost Trexima sledovala oblíbenost 21 druhů benefitů. V tabulce 2.2 jsou uvedeny benefity, které poskytovalo více než 50 % zaměstnavatelů.

Tab. 2.2 Žebříček benefitů podle oblíbenosti v roce 2016

Benefit	Podíl subjektů v %
Příspěvek na stravování	86
Příspěvek na penzijní/životní pojištění	64
Příspěvek na vzdělání	57
Dovolená nad rámec zákona (delší než 4 týdny)	57
Služební vozidlo pro soukromé účely	54

Zdroj: (Brůha a kol., 2018), vlastní zpracování

Nejoblíbenějším benefitem se stal příspěvek na stravování, který v roce 2016 poskytlo 86 % firem. Výše příspěvku činila v průměru 45 Kč na jedno jídlo. Příspěvek na penzijní/životní pojištění skončil na 2. místě a nabízí jej 64 % zaměstnavatelů, přičemž dvě třetiny firem tento benefit nabízí fixně a zbylá třetina flexibilně. Třetím v pořadí byl příspěvek na vzdělání, který v roce 2016 poskytovalo 57% zaměstnavatelů a se stejným

výsledkem skončila i dovolená nad rámec, kdy činila v průměru 5 dní dovolené navíc. Mezi první pětku oblíbených benefitů v roce 2016 patří i služební vozidlo pro soukromé účely, jež bylo nabízeno spíše flexibilní formou.

Také bylo zkoumáno, jaký vliv na poskytování benefitů má kolektivní smlouva. Z tabulky 2.3 lze vyčíst, že benefity jsou častěji poskytovány v subjektech, kde mají kolektivní smlouvu uzavřenou (Brůha a kol., 2018).

Tab. 2.3 Benefity ve firmách podle existence kolektivní smlouvy

Benefit	Kolektivní smlouva uzavřena	Kolektivní smlouva neuzavřena
Příspěvek na stravování	97,6 %	79,8 %
Příspěvek na penzijní/životní pojištění	81,6 %	55,0 %
Dovolená nad rámec zákona	81,3 %	32,0 %
Odstupné nad rámec zákona	44,4 %	5,9 %

Zdroj: (Brůha a kol., 2018), vlastní zpracování

2.8 Rizika poskytování zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je spojeno i s mnoha překážkami. Vynaložení nákladů s cílem motivovat a zlepšit výkon zaměstnanců, se nemusí pokaždé vydařit. Zaměstnanci si na tyto výhody lehce zvyknout a berou je spíše jako povinnost zaměstnavatele, nikoli jako nadstandartní péči. U fixních benefitů pociťují někteří zaměstnanci i nespravedlnost a považují je za nevyhovující. Nízkou efektivitu zapříčiňuje i fakt, že je nejasné, zda mají sloužit jako motivační nástroj nebo jako dlouhodobá péče o zaměstnance (Urban, 2017).

Rizikem při využívání benefitů bývá rovněž úmyslné porušování daňových a odvodových zákonů. Následkem tohoto porušování a vědomého vyhýbání je např. dodanění. Z hlediska daní a pojistného je třeba všechny příjmy zaměstnanců a výdaje zaměstnavatele pečlivě zkontrolovat. Je důležité vědět, že pro uplatnění daňového zvýhodnění je třeba tyto zákony respektovat a dodržovat (Pelc, 2011).

2.9 Netradiční benefity

Když se řekne slovo benefit, většina lidí si vybaví stravenky, flexibilní pracovní dobu, či služební notebook. V dnešní době se však zaměstnavatelé chtějí odlišit od konkurence a proto vymýšlí nové, originální benefity, kterými mohou nalákat nové zájemce o práci. Tato podkapitola bude zaměřena na novinky a netradiční benefity, které mají ve své nabídce ať už české, nebo zahraniční společnosti. Patří mezi ně například:

- dog friendly offices,
- firemní školky,
- pojištění domácích zvířat,
- masáž při sezení v práci za počítačem,
- dny zdraví,
- výlet za slavnými osobnostmi,
- zmražení vajíček,
- kufrová párty (prodloužený víkend),
- příspěvek za použití schodů místo výtahu,
- bonus pro nekuřáky,
- poukaz na divokou projížďku na mechanickém býkovi,
- zajištění soukromého asistenta pro každého zaměstnance,
- možnost vzít si tolik nápojů k jídlu, kolik jste schopni unést,
- pivo zdarma za vzájemné plácnutí si rukou (high-five),
- dotace na vánočního kapra,
- venčení psů a pomoc s domácími pracemi,
- neomezená dovolená,
- sněhové dny (volno navíc),
- bonus po smrti (Hrnews, 2018; Proudly, 2018; Finparáda.cz, 2017).

Dog friendly offices

V dnešní moderní době je životní styl lidí flexibilnější. Na český trh se dostala možnost, vzít si svého psa do kanceláře. Tento poměrně nový trend v poskytování benefitů přináší mnoho výhod. Pracovník se nemusí obávat, co jeho pes právě doma o samotě provádí a může být tak více uvolněný. Výhodu pocítují i nadřízení, protože zaměstnanci méně spěchají domů a jsou více produktivní.

Přítomnost psa v kanceláři by měla navodit příjemnou atmosféru, zbavit pracujících stresu a taktéž namotivovat. V některých firmách jsou dokonce k dispozici parky, určené pro venčení psa v době pauzy. Na určených místech jsou rozmístěny misky s vodou a pamlsky. Důležité je však podotknout, že do kanceláře jsou vhodné spíše menší rasy se smyslem pro poslušnost a pořádek. V opačném případě by mohlo vést spíše ke zhoršení pracovních výsledků.

V České republice již cca 7 % společností nabízí tento benefit. Patří mezi ně např. AAA Auto, Fatra, Neogenia, VímVíc, a jiné (VímVíc.cz, 2018).

Firemní školky

Státní mateřské školy mívají mnohdy naplněnou kapacitu a nenabírají další děti. To představuje znevýhodněnou situaci pro matky, které chtějí nastoupit po mateřské dovolené zpět do zaměstnání. Rovněž bývá častým nepohodlím vzdálenost školky od firmy, ve které rodič pracuje.

Zaměstnavatelé si postupně začínají uvědomovat, že firemní školky patří do vzdělané společnosti. V České republice poskytuje tento benefit cca 2 % firem. Zřídit takovou školku však nebývá jednoduché, protože musí být dodržovány normy týkající se provozu. Je třeba splnit hygienické požadavky, vynaložit finanční prostředky na vybavení a vytvořit plnohodnotný výukový plán pro děti.

Firemní školka se dá zřídit buď na živnostenský list, nebo se zapíše do rejstříku, který spadá pod školský zákon. V druhém případě jsou nastavena přísnější kritéria a Česká školní inspekce chodí pravidelně na kontroly. Avšak hlavní výhoda, která je spojena s rejstříkem, je v daňové uznatelnosti nákladů na straně zaměstnavatele a v možnosti čerpat dotace na všední chod. Rodiče, resp. zaměstnanci si můžou v daňovém přiznání uplatnit za rok 2019 slevu na dani ve výši maximálně 13 350 Kč (Hospodářské noviny, 2016).

Bonus pro nekuřáky

Japonská internetová marketingová firma Piala poskytuje nekuřákům dovolenou navíc. Generální ředitel společnosti zdůvodnil, že kuřáci od práce častěji odbíhají a pracují tak méně hodin než nekuřáci. Místo zákazu kouření v pracovní době navrhl pro nekuřáky bonus v podobě 6 dnů dovolené navíc. Zaměstnanci si tak můžou sami rozhodnout, jak naložit se svým volným časem (Entrepreneur.com, 2017).

Dny zdraví

Podle průzkumu Aon Benefit Survey z roku 2017, který byl proveden mezi 248 různými firmami v České republice, bylo zjištěno, že 38 % zaměstnavatelů hradí z části za své zaměstnance výdaje spojené se sportovním vyžitím a 32 % dokonce tyto výdaje zaplatí v plné výši. Podle průzkumu jsou oblíbené dny zdraví, kterými zaměstnavatelé podporují prevenci, relaxaci a rovněž těmito dny vynahrazují psychicky či fyzicky náročné zaměstnání. Nechybí zde měření tělesné skladby, masáže, cvičení a příchod trenérů přímo do firmy (Finparáda.cz, 2017).

Neomezená dovolená

Netflix, americký poskytovatel filmů, zavedl pro své zaměstnance benefit ve formě neomezené dovolené. Tento benefit mohou zaměstnanci čerpat od roku 2004. I v České republice si toho benefitu mohou užívat zaměstnanci například ve firmách Artin a Proudly. Teď už přichází jen otázka, zda této výhody nebudou zaměstnanci spíše zneužívat (Proudly, 2018).

Zmražení vajíček

Pro některé ženy je kariérní růst na prvním místě. Příspěvek až 20 000 dolarů nabízí firmy Facebook a Apple svým zaměstnankyním na tzv. „social freezing“, tedy zmražení vlastních vajíček. Tento benefit je poskytován za účelem pozdějšího odchodu žen na mateřskou dovolenou (Proudly, 2018).

Kufrová párty

Americká společnost Freeborn & Peters zavedla pro své zaměstnance velmi lákavý benefit. Každý rok pořádá kufrovou párty, kdy si každý zaměstnanec vezme do práce

sbalený kufr a následně je vylosováno 5 šťastlivců, kteří mají možnost odjet na prodloužený víkend na určené místo. Letenka, ubytování, jízda limuzínou či večeře v luxusní restauraci je hrazena společností (Proudly, 2018).

Sněhové dny

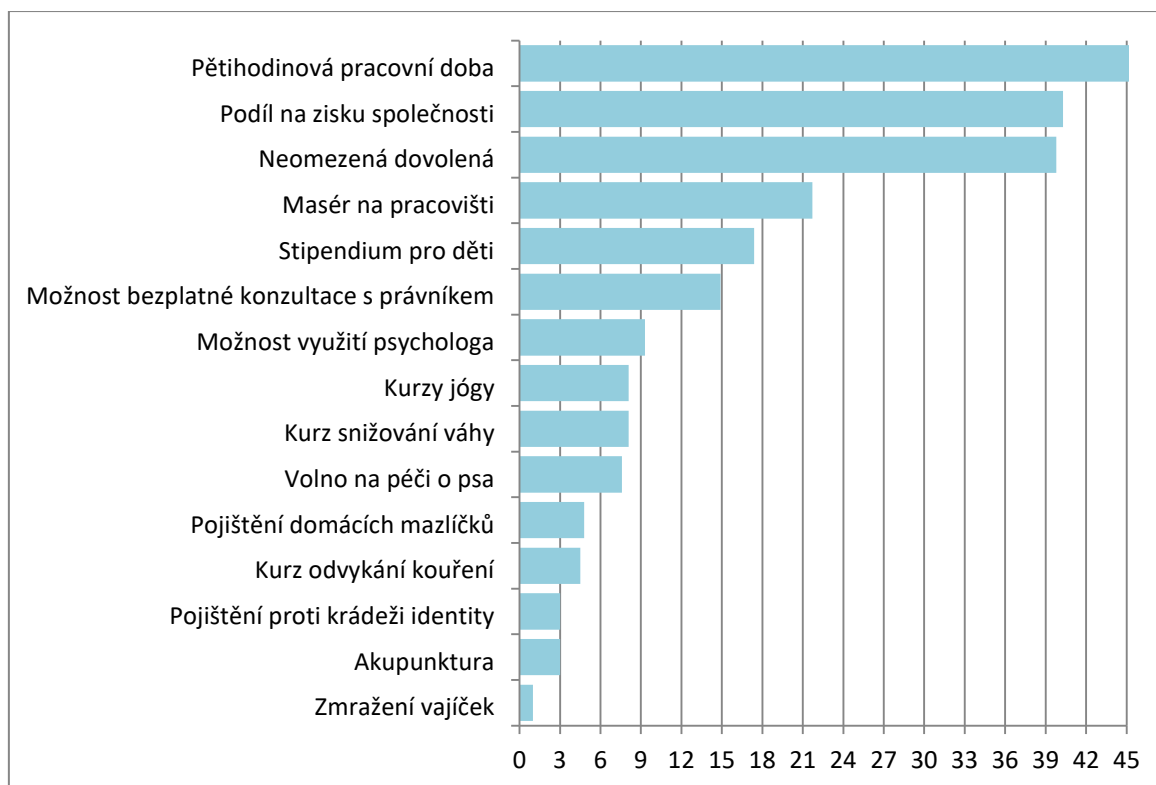
Americká outdoorová firma Burton Snowboards přišla se zajímavým benefitem. Pokud za 24 hodin nasněží více než 60 cm sněhu, dostává celá firma volno, které může využít na zasněžených sjezdovkách. K tomu mají zaměstnanci zdarma skipas na celý rok (Proudly, 2018).

Bonus po smrti

Společnost Google myslí i na často opomíjené téma, jímž je smrt. Pro pozůstalé zajistila benefit ve formě finanční pomoci. V případě smrti zaměstnance manžel/ka pobírá polovinu jeho ročního platu a to až po dobu 10 let. Děti do 19 let a studenti do 23 let dostávají 1000 dolarů měsíčně (Proudly, 2018).

Další průzkum provedla v roce 2018 společnost Up ČR, s. r. o., ve kterém se zaměřila na oblíbenost netradičních benefitů. Graf 2.1 zobrazuje, do jaké míry mají zaměstnanci o určitý benefit zájem.

Graf 2.1 Oblíbenost netradičních benefitů v %



Zdroj: (HRMAG, 2019), vlastní zpracování

Z grafu 2.1 lze vyčíst, že 45 % respondentů má zájem o pětihodinovou pracovní dobu, podíl na zisku společnosti by uvítalo 41 % respondentů a zájem je také o neomezenou dovolenou, kterou by ocenilo 40 % respondentů. Naopak nejméně žádaným benefitem je zmražení vajíček. O tento benefit by mělo zájem pouze 2 % žen.

3. Zaměstnanecké benefity z účetního, daňového a odvodového hlediska

Tato kapitola je věnována zaměstnaneckým benefitům z účetního, daňového a odvodového hlediska. Zaměstnavatelé se řídí zejména zákoníkem práce (dále jen ZP) a zákonem o daních z příjmů (dále jen ZDP), kde lze zjistit daňovou povinnost spojenou s poskytováním benefitů a to jak na straně zaměstnavatele (plátce daně), tak i zaměstnance (poplatníka). Rovněž je důležité posoudit, zda je daný benefit součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Tato kapitola rovněž zachycuje vybrané benefity a účetní operace s nimi spojené.

3.1 Způsoby financování benefitů

Zaměstnavatel si může vybrat, zda bude hradit výdaje na benefity ze sociálního fondu tvořeného ze zisku, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů). Náklady na úhradu benefitů mohou být zahrnuty do daňových výdajů, jestliže je v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo pracovní či jiné smlouvě uvedeno právo zaměstnance na jejich plnění. U zaměstnance pak ve většině případů platí, že jestliže jsou benefity poskytovány na vrub nákladů, jež nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatele, jde na straně zaměstnance o zdanitelný příjem, který je součástí vyměřovacího základu.

Existují také organizace, které mají povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb dle právního předpisu (Brůha a kol., 2018).

3.1.1 Organizace povinné tvořit fond kulturních a sociálních potřeb

Mezi organizace, které mají povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) patří:

- organizační složky státu,
- státní příspěvkové organizace,
- příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky,
- školské právnické osoby,
- státní podniky.

Tvorbu FKSP upravuje § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Je tvořen jednak základním přídělem a dále pak ostatními příjmy. Základní příděl představuje 2 % z ročního objemu nákladů, které jsou zúčtovány na platy a náhrady platů. Mezi ostatní příjmy patří náhrady škod od pojišťoven nebo dary. U příspěvkových organizací platí, že pokud organizace přispívala na provoz rekreačních a sportovních zařízení nebo je hradila z fondu, je jejím příjmem také příjem z pronájmu těchto zařízení.

Fond lze použít pouze pro zaměstnance, kteří vykonávají práci na základě pracovní smlouvy, nikoliv na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Je využíván pouze na činnosti, které jsou organizovány samotnou organizací nebo spoluorganizovány např. s odbory nebo jinými fyzickými či právníckými osobami (Krbečková, Plesníková, 2018).

3.1.2 Zaměstnavatelé povinni tvořit sociální fond podle právního předpisu

Sociální fond mají povinnost tvořit Zdravotní pojišťovny, České dráhy, a. s., Veřejné vysoké školy a Veřejné výzkumné instituce.

- Zdravotní pojišťovny – tvorba sociálního fondu je upravena § 4 vyhlášky č. 418/2003 Sb., zde je vytyčen okruh a výše příjmů a výdajů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven. Sociální fond je využíván především k zajištění kulturních a sociálních potřeb pracovníků zdravotních pojišťoven. Za zdroje jsou považovány například dary do sociálního fondu, splátky půjček zaměstnancům, úroky z bankovního účtu, kladné kurzové rozdíly, které souvisí se sociálním fondem, náhrady škod od pojišťovny související s výdaji ze sociálního fondu aj.,
- České dráhy, a. s. – tento fond upravuje § 11 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti ČD, státní organizaci SŽDC, ve znění pozdějších předpisů. Fond je vytvářen pro uspokojení kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců a je tvořen přídělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a mzdové náhrady,
- Veřejné vysoké školy – fond je upraven zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Je tvořen přídělem na vrub nákladů veřejné vysoké školy a to ve výši 2 % ročního objemu nákladů veřejné vysoké školy na mzdy, mzdové náhrady či odměny za pohotovost v práci,

- Veřejné výzkumné instituce – povinnost tvořit sociální fond stanovuje zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů. Zdrojem je přidělení prostředků na vrub nákladů veřejné výzkumné instituce ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, mzdové náhrady a odměny za pracovní pohotovost.

Zaměstnavatelé, kterým není udělena povinnost zřizovat FKSP nebo sociální fond se mohou pro jeho tvorbu rozhodnout dobrovolně. Stanoví si své vlastní podmínky, pravidla i název fondu. Řadíme zde obchodní společnosti, družstva i zaměstnavatele – fyzické osoby, spolky, obce a kraje, politické strany a jiné (Brůha a kol., 2018).

3.2 Poskytování benefitů z hlediska zákoníku práce

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat podle ZP různá plnění nad limit a rovněž plnění ve formě výhod. Tato plnění mohou být uvedena v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo zahrnuta přímo do pracovní smlouvy. Plnění mohou být následující:

- odstupné podle § 67 a 68 ZP – jestliže dojde u zaměstnance k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a to z důvodů vytyčených v § 52 písm. a) až c) ZP či formou dohody ze stejných důvodů, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši jednonásobku až trojnásobku jeho průměrného výdělku, jež mu bylo po dobu pracovního poměru vypláceno. Pokud zaměstnavatel podá výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo je ukončen pracovní poměr dohodou ze stejných důvodů, dostává zaměstnanec odstupné ve výši alespoň dvanáctinásobku průměrného výdělku,
- odborný rozvoj zaměstnanců podle § 227 - 235 ZP – zde je stanoveno zaškolení a zaučení zaměstnanců, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace včetně kvalifikační dohody. Rovněž je zde stanovena minimální výše pracovního volna s náhradou mzdy, jež se zvyšováním kvalifikace souvisí,
- cestovní náhrady podle § 151 - 189 ZP – pracovní cesta zaměstnance může být jak v rámci tuzemska, tak i zahraničí a náleží mu tak různá výše stravného (u zahraničních cest i určitá výše kapesného). Minimální výše je stanovena ZP, avšak horní hranice není nijak omezena. Pokud použije zaměstnanec své soukromé

vozidlo na žádost jeho zaměstnavatele, náleží mu náhrada za ujeté kilometry, taktéž stanovena pouze v minimální výši.

V oblasti mezd mohou být zaměstnanecké benefity následující:

- příplatky ke mzdě při práci v den, na který připadá svátek vyšší, než je průměrný výdělek zaměstnance místo náhrady za svátek dle § 115 odst. 2 ZP,
- příplatky ke mzdě za práci o víkendu vyšší, než 10 % průměrného výdělku vymezeného v § 118 ZP,
- příplatky ke mzdě za noční směnu vyšší, než je 10 % průměrného výdělku, jež stanovuje § 116 ZP,
- příplatky ke mzdě za přesčas, jež jsou vyšší, než 25 % průměrného výdělku podle § 114 ZP,
- odměna za pracovní pohotovost, která je vyšší, než 10 % průměrného výdělku vymezeného v § 140 ZP,
- příplatky za práci ve stíženém prostředí, vyšší než 10 % základní sazby minimální mzdy dle § 117 ZP,
- odměna za pohotovost v práci, nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku dle § 140 ZP (Macháček, 2017).

3.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů

Zaměstnanecké benefity jsou často spojeny s povinností platit daň z příjmů. V některých případech jsou dle ZDP benefity od daně osvobozeny. V zákoně jsou pak uvedeny podmínky pro osvobození v konkrétních paragrafech. Tato podkapitola popisuje benefity z hlediska ZDP na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

3.3.1 Daňový režim benefitů na straně zaměstnance

Důležité je vždy posoudit, zda je příjem předmětem daně a pokud ano, tak přichází na řadu otázka, zda tento příjem podléhá dani z příjmů nebo je od daně osvobozen. Odpověď najdeme v § 6 odst. 9 ZDP. Od daně z příjmů jsou osvobozena některá nepeněžní plnění, jež splňují podmínky pro jejich osvobození. Patří mezi ně:

- odborný rozvoj zaměstnanců – toto nepeněžní plnění upravuje § 6 odst. 9 písm. a) ZDP. Pokud výdaje na odborný rozvoj pracovníků či jejich rekvalifikaci souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, je toto nepeněžní plnění od daně osvobozeno,
- stravování pracovníků – vymezeno v § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Hodnota nepeněžního plnění v podobě stravování na pracovišti nebo v rámci závodního stravování, které zajišťují externí dodavatelé, je od daně z příjmů osvobozena,
- poskytování nealkoholických nápojů - vymezeno § 6 odst. 9 písm. c) ZDP. Hodnota nealkoholických nápojů je osvobozena od daně za podmínky, že je poskytována formou nepeněžního plnění pracovníkům ke spotřebě na pracovišti. Toto osvobození souvisí s úhradou plnění ze sociálního fondu, z čistého zisku, nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů),
- příspěvky na rekreaci, vzdělávání a sport dle znění § 6 odst. 9 písm. d) ZDP ve formě nepeněžního plnění, které mohou být poskytovány zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům jsou od daně z příjmů osvobozeny, pokud je úhrada provedena z FKSP, sociálního fondu, ze zisku, který byl zdaněn nebo na vrub výdajů (nákladů).

Mezi tyto příspěvky patří například:

- příspěvek na akce kulturní a sportovní povahy,
- příspěvek na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knihy, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
- zboží a služby od zdravotnických zařízení,
- pořízení zdravotních prostředků na lékařský předpis,
- použití vzdělávacích a rekreačních zařízení.

V případě poskytnutí rekreace a zájezdu (tuzemského i zahraničního), je částka do výše 20 000 Kč za jedno zdaňovací období u zaměstnance od daně osvobozena. Příspěvek na kulturní a sportovní akce je osvobozen bez limitu.

- poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek – toto nepeněžní plnění upravuje § 6 odst. 9 písm. e) ZDP. Zaměstnavatel, který provozuje veřejnou dopravu cestujících, může poskytovat svým zaměstnancům bezplatné nebo zlevněné jízdenky. Toto nepeněžní plnění je od daně osvobozeno,

- nepeněžní plnění ve formě poskytnutí darů – dle § 6 odst. 9 písm. g) je toto plnění od daně z příjmů osvobozeno do výše 2 000 Kč za 1 rok při splnění podmínky, že je hrazeno z FKSP, ze sociálního fondu, z čistého zisku nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů),
- hodnota přechodného ubytování je podle § 6 odst. 9 písm. i) od daně z příjmů osvobozena. Nesmí se však jednat o ubytování v rámci pracovní cesty a obec, v níž se ubytování nachází, nesmí být shodná s obcí, kde má zaměstnanec své bydliště. Příspěvek je osvobozen do výše 3 500 Kč za 1 měsíc,
- sociální výpomoc zaměstnancům, jež je hrazena z FKSP, sociálního fondu, z čistého zisku nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), poskytovaná při živelných pohromách, ekologických či průmyslových haváriích, je dle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP do výše 500 000 Kč od daně z příjmů osvobozena. Tato výpomoc lze poskytnout zaměstnancům v rámci území, kde byl vyhlášen nouzový stav,
- příspěvky na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění – podle § 6 odst. 9 písm. p) je od daně z příjmů osvobozen příspěvek až do výše 50 000 Kč ročně. V této částce jsou zahrnuty příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění dohromady,
- bezúročné zápůjčky lze svým zaměstnancům poskytnout až do výše 300 000 Kč. Do této částky plnění od daně osvobozeno na základě § 6 odst. 9 písm. v) ZDP (Macháček, 2017).

3.3.2 Daňový režim benefitů na straně zaměstnavatele

Z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP vyplývá, že výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, zdravotní péči a na zvýšenou dobu odpočinku zaměstnanců jsou daňově uznatelné za podmínky, že práva zaměstnanců jsou uvedeny v:

- kolektivní smlouvě,
- vnitřním předpisu zaměstnavatele,
- pracovní či jiné smlouvě (pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak).

Ustanovení lze zaměstnavatelem použít v těchto situacích:

- příspěvek na přechodné ubytování zaměstnanců je daňově uznatelným nákladem, pokud je toto plnění vymezeno v kolektivní smlouvě, stanoveno interním předpisem, případně v pracovní či jiné smlouvě,
- příspěvek na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění – zde není podstatné, v jaké výši je příspěvek poskytnutý. Všechny tyto příspěvky jsou daňově uznatelné, pokud jsou uvedeny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo v pracovní či jiné smlouvě,
- výdaje zajišťující dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání ať už formou peněžního nebo nepeněžního plnění, jsou daňovým nákladem v plné výši. Zde rovněž platí podmínka, že toto plnění musí být uvedeno v kolektivní smlouvě, stanoveno vnitřním předpisem nebo součástí pracovní či jiné smlouvy.

Pokud však zvláštní zákon či ZDP určí jinak, nelze využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Jedná se například o:

- poskytnutí občerstvení – dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP se jedná o nedaňový náklad. Stejně tak peněžní příspěvek na občerstvení není daňově uznatelný,
- příspěvek na stravování – mimo potraviny lze daňově uznat všechny náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení dle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Pokud stravování zajišťují externí firmy, jsou daňově uznatelné příspěvky poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin,
- příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců – podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP jsou daňovými náklady jednak náklady na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace pracovníků, poskytované peněžní i nepeněžní formou a dále také náklady na rekvalifikaci zaměstnanců, pokud tyto náklady mají vztah k předmětu činnosti zaměstnavatele,
- daňovým nákladem nemůže být poskytnutí nealkoholických nápojů spotřebovávaných na pracovišti formou nepeněžního plnění podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP. V případě finančního příspěvku na nákup nealko nápojů, jež jsou spotřebovávány na pracovišti, lze toto peněžní plnění považovat za daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP,

- u poskytnutých cestovních náhrad platí, že pro podnikající zaměstnavatele jsou daňově uznatelné cestovní náhrady bez limitu. Tudiž v takové výši, ve které zaměstnanec dostane od zaměstnavatele za náhrady vyplaceno. Cestovní náhrady jsou řešeny v § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP,
- příspěvky na kulturní, sportovní akce a zájezdy v nepeněžní formě a dále možnost používat zařízení týkající se vzdělání, zdravotnictví, rekreace, sportu a tělovýchovy, nelze podle § 25 odst. 1 písm. h) považovat za daňově uznatelné. Výjimku tvoří zařízení, uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 ZDP,
- příspěvek s motivačním charakterem na vzdělání budoucích pracovníků je daňově uznatelným nákladem ve výši 5 000 Kč měsíčně pro žáky a studenty středních škol a dále v částce 10 000 Kč měsíčně pro studenty vysokých škol. Tento příspěvek je poskytován na základě smlouvy.

Obecné znění o daňově uznatelných nákladech dle § 24 odst. 1, resp. odst. 2, ZDP je možné použít například pro následující situace:

- sleva na výrobky, zboží a služby pro zaměstnance – náklady na vytvoření výrobků prodávané zaměstnancům se slevou, náklady související se službami i nákupní ceny zboží prodávané za nižší ceny, jsou daňově uznatelné,
- náklady nebo příspěvek na provoz vlastního předškolního zařízení patří mezi daňově uznatelné náklady dle § 24 odst. 2 písm. zw) ZDP,
- při bezplatném použití firemního vozidla pro služební i soukromé užívání dle bodu 26 pokynu GŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP patří mezi daňově uznatelné náklady v plné výši odpisy, opravy a údržba vozidla, pojištění, silniční daň a náklady na garážování. Daňově neuznatelné jsou pro zaměstnavatele náklady na pohonné hmoty, protože si je zaměstnanec v případě použití vozidla pro vlastní potřeby hradí sám. Jiné by to bylo v případě, kdyby byla úhrada pohonných hmot benefitem dle § 24 odst. 2 písm. j) a hradil by ji zaměstnavatel. Pak by se o daňový náklad jednalo (Macháček, 2017).

3.4 Zaměstnanecké benefity z hlediska pojistných zákonů

Zaměstnanecké benefity z hlediska odvodu pojistného jsou řešeny pomocí zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku

zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákonu č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pro odvod pojistného na důchodové pojištění je vyměřovacím základem úhrn příjmů ze závislé činnosti, pokud stanoví ZDP že:

- je předmětem daně z příjmů fyzických osob,
- není od daně z příjmů osvobozen,
- plyne z pracovně-právního vztahu,
- zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění (Macháček, 2017).

Částka, která je totožná s úhrnem vyměřovacích základů na důchodové pojištění, je základem pro odvod pojistného na nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti. Pro odvod zdravotního pojištění zaměstnance pak úhrn příjmů, mimo náhrad výdajů, které podléhají zdanění a jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob (Brůha a kol., 2018). Příjmem, který je zúčtován, se podle obou zákonů rozumí plnění v peněžní nebo nepeněžní formě, poskytnutá výhoda zaměstnanci či jiné plnění. V obou zákonech je uvedeno, co se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnuje. Je to zejména:

- náhrada škody dle ZP a právních předpisů – škody, které vznikly při plnění úkolů na pracovišti, při porušení právních předpisů a při úmyslném jednání, musí zaměstnavatel zaměstnanci nahradit. Škoda je sice zdanitelná, ale do vyměřovacího základu se nezahrnuje,
- odstupné, odchodné, odbytné – dle § 67 ZP podléhá odstupné zdanění, ale do vyměřovacího základu pro odvod pojistného se nezahrnuje,
- věrnostní přídavek horníků – tento přídavek, jenž není zahrnován do vyměřovacího základu, je poskytován například zaměstnancům vykonávajícím hornickou činnost, žákům a učňům, kteří se připravují na povolání v oboru hornictví, dále zaměstnancům, kteří byli uvolněni pro výkon politické či odborové funkce a předtím hornickou činnost vykonávali,
- plnění poskytnuté poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu 3. stupně – toto plnění je vypláceno po roku od ukončení pracovního poměru,
- jednorázová sociální výpomoc – při mimořádných událostech, jako je požár, živelná pohroma, průmyslová havárie a další, může být zaměstnanci poskytnuta sociální výpomoc. V případě, že by poskytnutá pomoc byla u zaměstnance

zdaňována, musí být splněny 3 podmínky pro nezahrnutí do vyměřovacího základu. Musí se jednat o jednorázovou výpomoc, dále se musí zaměstnanec dostat do mimořádně obtížných poměrů a poslední podmínkou je, že obtížný poměr nastal z důvodů výše uvedených (Macháček, 2017).

V tabulce 3.1 jsou uvedeny vybrané zaměstnanecké benefity, u nichž je zkoumáno, zda jsou zdaněny u zaměstnance a zaměstnavatele a zda jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Tab. 3.1 Přehled zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové a odvodové posouzení

Benefit	Zdanění u zaměstnance	Zdanění u zaměstnavatele	Součástí vyměřovacího základu pro SP a ZP
Rekvalifikace zaměstnanců související s činností zaměstnavatele – nepeněžní plnění	osvobozeno	daňový náklad	ne
Stravování zaměstnanců (např. formou stravenek) v limitu podle ZDP – nepeněžní plnění	osvobozeno	daňový náklad	ne
Nealkoholické nápoje spotřebované na pracovišti – nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Příspěvek na rekreaci do 20 tis. Kč – nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Příspěvek na rekreaci nad 20 tis. Kč – nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ano
Peněžní příspěvek na rekreaci	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Sportovní a kulturní akce – nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Peněžní příspěvek na kulturní a sportovní akce	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano

Využití zdravotnických, rekreačních, vzdělávacích, sportovních a tělovýchovných zařízení – nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Dary do výše 2 tis. ročně – nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Nepeněžní dary nad 2 tis. ročně – nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ano
Bezúplatná plnění (dary) - peněžní plnění	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ano
Přechodné ubytování – nepeněžní plnění do 3,5 tis. měsíčně	osvobozeno	daňový náklad	ne
Přechodné ubytování – nepeněžní plnění nad 3,5 tis. měsíčně	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Předškolní zařízení, závodní knihovna – zaměstnavatel je majitel těchto zařízení	osvobozeno	daňový náklad	ne
Používání předškolního zařízení – nepeněžní plnění	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů do limitu, poskytnutá z vyčleněných finančních prostředků	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance do 50 000 Kč	osvobozeno	daňový náklad	ne
Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance nad 50 000 Kč	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano

Bezúročná zápůjčka zaměstnanci do 300 000 Kč, poskytnutá z vyčleněných finančních prostředků	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Bezúročná zápůjčka zaměstnanci nad 300 000 Kč, poskytnutá z vyčleněných finančních prostředků	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ano
Poskytnutí služebního vozidla i k soukromým účelům	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano

Zdroj: (Kout, Líbal, 2017), vlastní zpracování

3.5 Zaměstnanecké benefity z účetního hlediska

Při zachycování zaměstnaneckých benefitů v účetnictví se obchodní společnosti řídí zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o účetnictví a Českými účetními standardy. Účtování se liší podle toho, zda zaměstnavatel hradí benefity ze statutárního nebo jiného fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů, ať už daňově uznatelných či neuznatelných.

Pro účtování lze využít např. tyto účty:

- 423 – Statutární fondy,
- 427 – Ostatní fondy,
- 428 – Nerozdělený zisk minulých let,
- 527 – Zákonné sociální náklady,
- 528 – Ostatní sociální náklady.

3.5.1 Způsob účtování benefitů

Jeden z možných zdrojů, ze kterého lze čerpat prostředky na úhradu benefitů je fond, který je za tímto účelem vytvořen. Tvorbu fondů upravuje ČÚS č. 18 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky. Fondy jsou pasivními účty a nachází se ve 4. účtové třídě. Účtování se provádí na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení (428 - Nerozdělený zisk minulých let) ve prospěch účtu 423 – Statutární fondy nebo 427 – Ostatní fondy. Výsledek hospodaření lze rozdělit na základě souhlasu valné hromady. Tento účet nesmí vykazovat na konci účetního období zůstatek a tedy pro případ, že se valná hromada nesejde nebo nerozhodne o rozdělení výsledku hospodaření, se zůstatek

přeúčtuje na účet 428 – Nerozdělený zisk minulých let nebo účet 429 – Neuhrazená ztráta minulých let. Čerpání se pak může účtovat ve prospěch účtu 331 – Zaměstnanci.

Tab. 3.2 Účtování - tvorba a čerpání fondů

Účetní operace	Předkontace
VÚD – PS na účtu 431 – Výsledek hospodaření – zisk	701 / 431
VÚD – přiděl do statutárního fondu	431 / 423
VÚD – čerpání z fondu	423 / 331
VÚD – tvorba fondu z nerozděleného zisku	428 / 427
VÚD – čerpání z fondu	427 / 331

Zdroj: vlastní zpracování

V praxi je častější účtování benefitů na vrub nákladů. Je třeba rozlišovat, zda je benefit předmětem daně z příjmů a jestli je od daně osvobozen či ne. Benefity, které jsou předmětem daně, účtujeme na příslušné nákladové účty, které najdeme ve skupině 52 – Osobní náklady a jedná se především o účet 527 – Zákonné sociální náklady, který je používán pro daňově uznatelné náklady a pro účtování daňově neúčinných nákladů slouží účet 528 – Ostatní sociální náklady. V případě, že jde o plnění, které je uznatelné pouze do určitého limitu, je důležité částku rozdělit do konkrétních účtů.

Pokud benefit není nahrnován u zaměstnance do předmětu daně, používají se např. účty 501 – Spotřeba materiálu, 512 – Cestovné nebo 518 – Ostatní služby (Strouhal, 2018).

Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Zaměstnavatel může zajišťovat svým zaměstnancům dopravu bezplatnou formou, poskytovat peněžní příspěvky na dopravu veřejnými dopravními prostředky či jim peněžně hradit výdaje za spotřebované pohonné hmoty na základě předloženého paragonu o nákupu pohonných hmot. V případě, že zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu (autobusovou, železniční, leteckou), může poskytovat svým zaměstnancům (a jeho rodinným příslušníkům) bezplatné či zlevněné jízdenky. Jestliže poskytuje zaměstnavatel dopravu (svoz) bezplatně, jde na straně zaměstnance o zdanitelný příjem ve výši obvyklé ceny, tedy obvyklého jízdného (např. autobusu).

V následujících tabulkách 3.3, 3.4 a 3.5 jsou zaúčtovány různé případy, spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání. Prvním případem je doprava zajištěná automobilem zaměstnavatele, další způsob je zajištění dopravy externím dopravcem a

posledním případem je poskytnutí finančního příspěvku zaměstnanci na dopravu (Macháček, 2017).

Tab. 3.3 Účtování - zajištění dopravy automobilem zaměstnavatele

Účetní operace	Předkontace
VÚD – odpis auta	551 / 082
VPD – zaplacená oprava	511 / 211
VBÚ – nákup PHM	501 / 221
VÚD – předpis silniční daně	531 / 345
VÚD – mzdové náklady řidiče	521 / 331

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.4 Účtování - zajištění dopravy externím dopravcem

Účetní operace	Předkontace
VBÚ – platba za dopravní služby	518 / 221

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.5 Účtování - finanční příspěvek zaměstnanci na dopravu

Účetní operace	Předkontace
VÚD – mzdové náklady zaměstnance + příspěvek na dopravu	521 / 331
VÚD – předpis SP a ZP – zaměstnavatel (34 %)	524 / 336
VÚD – předpis SP a ZP – zaměstnanec (11 %)	331 / 336
VÚD – záloha na daň	331 / 342

Zdroj: vlastní zpracování

Služební vozidlo k použití i pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel, ať už fyzická nebo právnická osoba, může poskytovat zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo jak pro účely služební, tak i osobní. Vozidlem se v tomto případě rozumí osobní, nákladní a dodávkový automobil či motocykl. Poskytovat lze vozidlo zahrnuté do obchodního majetku, pořízené formou nájmu nebo v rámci finančního leasingu. Jestliže je uzavřena smlouva o užívání služebního vozidla i pro soukromé účely, rozhoduje si o používání vozidla zaměstnanec sám a nemusí k jednotlivým jízdám dostávat souhlas od zaměstnavatele. Tato výhoda je často poskytována zaměstnancům na řídicích pozicích.

Z § 6 odst. 6 ZDP vyplývá, že za příjem zaměstnance při používání vozidla pro služební i soukromé účely se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla včetně daně z přidané hodnoty za každý kalendářní měsíc a nezáleží přitom, zda vozidlo pro soukromé účely použil či nepoužil. Při poskytnutí více vozidel pro služební i soukromé účely současně, se za příjem považuje částka ve výši 1 % úhrnu vstupních cen všech používaných vozidel. V případě, že je poskytnuto v průběhu měsíce postupně za sebou více vozidel pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Tento nepeněžní příjem je součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a přičítá se k měsíční hrubé mzdě.

Pokud je využíváno motorové vozidlo pro služební i soukromé účely, jež je zařazeno do obchodního majetku, a u kterého tedy nelze uplatnit paušální výdaj na dopravu, se neuplatňuje ani režim poměrné výše výdajů. Počet ujetých kilometrů se tedy nerozděluje podle toho, zda bylo vozidlo použito služebně či soukromě. Proto jsou náklady, zahrnující odpisy vozidla, opravy, údržbu, silniční daň, havarijní pojištění, apod. daňově uznatelné na straně zaměstnavatele v plné výši a platí tedy, že zaměstnavatel nemůže po svém zaměstnanci požadovat úhradu těchto nákladů. Úhrada PHM zaměstnancem, která není benefitem vycházející z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů, je daňově neuznatelná na straně zaměstnavatele (Macháček, 2017).

Příklad

Zaměstnanci byl bezplatně poskytnut služební automobil pro soukromé i služební účely. Pořizovací cena automobilu činí 600 000 Kč včetně DPH. Zdanitelný příjem

zaměstnanec za únor 2019 činí 30 000 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 děti.

Tab. 3.6 Výpočet čisté mzdy bez a včetně vozidla pro soukromé účely

Výpočet čisté mzdy	Bez vozidla pro soukromé účely v Kč	Včetně vozidla pro soukromé účely v Kč
Měsíční hrubá mzda zaměstnance	30 000	30 000
1 % ze vstupní ceny vozidla (nepeněžní plnění)	-	6 000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	10 200	12 240
Základ daně	40 200	48 240
Základ pro výpočet zálohy na daň	40 200	48 300
Záloha na daň (15 %)	6 030	7 245
Sleva na poplatníka	-2 070	-2 070
Daňové zvýhodnění na 1. dítě	-1 267	-1 267
Daňové zvýhodnění na 2. dítě	-1 617	-1 617
Záloha na daň po slevách	1 076	2 291
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	3 300	3 960
Čistá mzda	25 624	23 749

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 3.6 vyplývá, že použití vozidla pro soukromé účely formou nepeněžního plnění, má dopad na výslednou čistou mzdu. Pokud zaměstnanec auto použije, bude jeho čistá mzda činit 23 749 Kč, což je o 1 875 Kč méně oproti případu, kdyby vozidlo nepoužil. K rozdílu dojde v případě, kdy zahrneme 1 % ze vstupní ceny vozidla do výpočtu mzdy. Zvýší se základ pro výpočet zálohy na daň (zvýšení o 8 100 Kč), pojistné hrazené zaměstnancem (zvýšení o 660 Kč) i výsledná daň (zvýšení o 1 215 Kč).

V tabulce 3.7 je zaúčtován výše uvedený příklad, kdy je použito vozidlo pro soukromé i služební účely.

Tab. 3.7 Účtování - automobil i pro soukromé účely

Účetní operace	Částka v Kč	Předkontace
FAP – automobil bez DPH	495 840	042 / 321
DPH 21 %	104 160	343 / 321
VÚD – zařazení automobilu do užívání	495 840	022 / 042
VÚD – mzdové náklady zaměstnance	30 000	521 / 331
1 % ze vstupní ceny vozidla (nepeněžní plnění)	6 000	
VÚD – předpis SP a ZP - zaměstnavatel (34 %)	12 240	524 / 336
VÚD – předpis SP a ZP - zaměstnanec (11 %)	3 960	331 / 336
VÚD – záloha na daň po slevách	2 291	331 / 342
VBÚ – výplata čisté mzdy	23 749	331 / 221

Zdroj: vlastní zpracování

Poskytování nealkoholických a ochranných nápojů

Zaměstnavatel má dle § 262/2006 Sb. ZP povinnost zabezpečit zaměstnancům pitnou vodu na pracovišti. Za pitnou vodu lze považovat neperlivou vodu bez příchutě, která může být dodávána v PET lahvích, v barelech či z vodovodního kohoutku. V případě tepelné či chladové zátěže musí být zajištěny ochranné nápoje dle § 104 odst. 5 a 6 ZP. Je třeba respektovat nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kde jsou stanoveny podmínky pro poskytování ochranných nápojů. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný, obsah cukru nesmí přesáhnout více než 6,5 hmotnostních procent, množství alkoholu nesmí být vyšší než 1 % a pro mladistvé nesmí nápoj obsahovat žádný alkohol. V případě poskytování pitné vody a ochranných nápojů se o zaměstnanecký benefit nejedná. Poskytování vychází z povinnosti zaměstnavatele. V účetnictví se toto plnění zachytí na účet 501 – Spotřeba materiálu, protože je u zaměstnance z předmětu daně vyjmut.

Jiné je to v případě poskytování ostatních nealkoholických nápojů (mimo pitnou vodu a ochranné nápoje), kde se již hovoří o benefitu. Jsou to plnění bez zákonné povinnosti, poskytují se ze sociálního fondu, z čistého zisku nebo na vrub nákladů. Patří

zde např. džus, káva, čaj atd. Jelikož se jedná o daňově neuznatelný náklad, používá se účet 528 – Ostatní sociální náklady (Macháček, 2017).

Tab. 3.8 Účtování - poskytování nealkoholických a ochranných nápojů

Účetní operace	Předkontace
FAP – ochranné nápoje (ze zákona)	112 / 321
VPD – úhrada přijaté faktury	321 / 211
VÚD – spotřeba ochranných nápojů	501 / 112
FAP – ostatní nápoje - džus, káva, čaj (benefit)	112 / 321
VPD – úhrada přijaté faktury	321 / 211
VÚD – spotřeba nápojů	528 / 112

Zdroj: vlastní zpracování

Vzdělávání zaměstnanců

U vzdělávání je potřeba rozlišovat, zda se jedná o plnění související s předmětem činnosti zaměstnavatele či ne. Pokud společnost zavede nový výrobní postup, je zaučení a školení nutné a o žádnou zaměstnaneckou výhodu se v tomto případě nejedná. Zaměstnanci za odborný rozvoj náleží mzda/plat. Zaměstnavatel vzdělávací zařízení buď vlastní, nebo využívá k odbornému rozvoji jiných podnikatelských subjektů.

Benefitem formou možnosti použití vzdělávacích zařízení je tedy pouze příspěvek či úhrada nákladů, jež s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí. Nejsou ujednány jako pracovněprávní nárok. Lze jej hradit výhradně ze sociálního fondu, z čistého zisku či na vrub nedaňových nákladů. Patří zde např. jazykové kurzy.

V tab. 3.9 je zaúčtován případ školení a seminářů, které jsou důležité k zaučení zaměstnance a souvisí s předmětem činnosti, proto jsou z hlediska daní uznatelné na straně zaměstnavatele a používá se účet 527 – Zákonné sociální náklady. Naopak jazykový kurz japonštiny je daňově neuznatelný, protože nesouvisí s předmětem činnosti a není ani dohodnutý ve smlouvě. V tomto případě se účtuje na vrub 528 – Ostatní sociální náklady (Pelc, 2011).

Tab. 3.9 Účtování - vzdělávání zaměstnanců

Účetní operace	Předkontace
FAP – školení a semináře související s předmětem činnosti	527 / 321
VBÚ – úhrada přijaté faktury za školení a semináře	321 / 221
FAP – jazykový kurz japonštiny – benefit	528 / 321
VBÚ – úhrada přijaté faktury za jazykový kurz	321 / 221

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvky na kulturu, rekreaci a sport formou nepeněžního plnění

Velmi oblíbenými se staly benefity ve formě příspěvků na rekreaci, kam lze zařadit rodinné dovolené, dětské tábory, zájezdy, ale také ozdravné pobyty. Dále pak příspěvky na kulturní akce, např. lístky do divadla, na plesy, večírky, koncerty, návštěva muzeí, galerií atd. Benefity sportovního charakteru lze dělit na aktivní a pasivní. U aktivních se zaměstnanec přímo účastní sportovní činnosti, např. potápění, lukostřelba, aerobik. Mezi pasivní se řadí např. vstupenka na fotbalové utkání, kde je zaměstnanec pouze divákem. Benefit v oblasti kultury, rekreace a sportu mohou využívat i rodinní příslušníci.

Od daně z příjmů jsou osvobozena pouze nepeněžní plnění. Zaměstnavatel tedy vynaloží finanční prostředky na nákup benefitu a zaměstnavatel obdrží poukaz, vstupenku, permanentku, nikoliv peníze.

V tabulce 3.10 jsou zaúčtovány příspěvky související s kulturou, rekreací a sportem, které mohou být hrazeny různým způsobem. V prvním případě se jedná o úhradu ze sociálního fondu (účet 427) a druhá situace je zaúčtování operace na vrub nedaňových nákladů (účet 528) (Brůha a kol., 2018).

Tab. 3.10 Účtování - příspěvky na kulturu, rekreaci a sport

Účetní operace	Předkontace
VPD – přímá úhrada za vstupenky do kina (ze statutárního fondu)	423 / 211
VPD – přímá úhrada za permanentky do sauny (na vrub nákladů)	528 / 211

Zdroj: vlastní zpracování

4. Analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

Úkolem následující kapitoly je popsat a zanalyzovat zaměstnanecké benefity společnosti XY, a. s. Nejprve budou charakterizovány konkrétní benefity, které jsou ve společnosti zaměstnancům nabízeny a poté vyhodnoceno dotazníkové šetření, které ve společnosti proběhlo. Po vyhodnocení dotazníku budou navržena případná doporučení, která by mohla zlepšit spokojenost zaměstnanců.

4.1 Profil společnosti XY, a. s.

Vybraná obchodní společnost vznikla jako dceřiná společnost dne 1. 12. 2007 zápisem do obchodního rejstříku. Zabývá se přepravou průmyslových a zemědělských komodit, různých druhů surovin, paliv, ale také objemných nákladů jako jsou automobily a kontejnery. Mimo to pronajímá nákladní vozy, přepravuje mimořádné zásilky a svým zákazníkům poskytuje přepravní služby až na 1 000 místech v České republice. Díky dceřiným společnostem se její služby rozrostly i po celé Evropě. S ročním objemem přepravy tak patří mezi 5 největších dopravců v rámci EU. Společnost má za cíl zůstat pro své klienty efektivním poskytovatelem a rovněž si udržet ve svém oboru postavení na předních příčkách nejen v tuzemsku, ale i ve středoevropském regionu. Snahou je minimalizovat náklady, jež jsou spojeny se zabezpečením dopravního provozu, a dosáhnout pomocí zakázek co největšího zisku.

4.2 Sociální fond

Společnost XY, a. s. tvoří sociální fond (statutární fond) pro zabezpečování kulturních, sociálních a dalších obdobných potřeb svých zaměstnanců a také jejich rodinných příslušníků. Prostřednictvím tohoto fondu lze čerpat finanční prostředky na mnoho výhod. Patří sem příspěvky na:

- zvyšování úrovně celkové péče o zaměstnance,
- rekreace, zájezdy,
- finanční dary,
- tábory dětí a mládeže,

- léčebné a ozdravné pobyty,
- kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost,
- sociální výpomoci a sociální půjčky pro zaměstnance.

Rodinným příslušníkem se pro tyto účely rozumí manžel/ka či registrovaný partner/ka, žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti. Jestliže zaměstnanec žije nesezdán se svým druhem/družkou ve společné domácnosti, a to alespoň 12 měsíců nepřetržitě, jedná se rovněž o rodinného příslušníka. Příspěvky mohou čerpat také bývalí zaměstnanci, kteří ukončili pracovní poměr a pobírají starobní či invalidní důchod. Dále mohou příspěvku využít děti zaměstnance do skončení povinné školní docházky a následně nezaopatřené děti do dosažení věku 26 let. Za děti lze považovat děti vlastní, osvojené i děti v náhradní péči.

Sociální fond je tvořen stanoveným přidělem z čistého zisku, zůstatkem fondu za předchozí období, dále také splacenými půjčkami, jež byly poskytnuty zaměstnancům z fondu, ale i dary a rezervami. Pro čerpání příspěvku nelze zakládat tzv. „osobní účty“, ze kterých si zaměstnanci čerpají příspěvky do určitého limitu a také není dovoleno „spořit“ si finanční částky po dobu více let či převádět nevyčerpané částky do dalšího kalendářního roku. Příspěvky na tuzemské, zahraniční rekreace a zájezdy nesmí u jednotlivce v součtu přesáhnout více než 20 000 Kč za jeden kalendářní rok (interní normy spol.).

4.2.1 Příspěvek na kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost

Zaměstnavatel může z fondu poskytovat příspěvky na vstupenky a permanentky na sportovní a kulturní akce, a to následovně:

- zaměstnancům a důchodcům až do výše 100 % ceny, maximálně však 400 Kč,
- rodinným příslušníkům až do výše 50 % ceny, maximálně však 300 Kč.

Na základě dohody s odborovými organizacemi lze přispívat rovněž na pronájmy tělocvičen, sportovních hal, bazénů či hřišť. Jestliže zaměstnavatel organizuje kulturní, sportovní, zájmovou nebo společenskou akci, která trvá maximálně 4 dny, může z fondu hradit náklady na dopravu, vstupné, věcné ceny či drobné občerstvení (interní normy spol.).

4.2.2 Příspěvek na rekreace, zájezdy

Zaměstnanci, jejich rodinní příslušníci a rovněž důchodci mohou čerpat 1x ročně dotovanou rekreaci z katalogu cestovní kanceláře ČD Travel, s. r. o. nebo jiné libovolné cestovní kanceláře, která má sídlo v ČR. Aby mohl být příspěvek poskytnut, nesmí být cena zájezdu či rekreace vyšší než 30 000 Kč na jednoho účastníka. Příspěvek se vztahuje jak na tuzemské, tak i zahraniční rekreace. Musí být splněny tyto podmínky:

- a) dotované rekreace z katalogu cestovní kanceláře ČD Travel, s. r. o.
 - příspěvek je poskytován formou nepeněžního plnění,
 - zaměstnanec musí u společnosti pracovat alespoň 6 měsíců nepřetržitě, aby mohl tohoto příspěvku využít on i rodinní příslušníci,
 - důchodci lze tento příspěvek poskytnout, jestliže jeho pracovní poměr trval nepřetržitě alespoň 5 let.
- b) rekreace z vybraného katalogu cestovní kanceláře, která sídlí v ČR
 - příspěvek je poskytován formou nepeněžního plnění,
 - zaměstnanec musí u společnosti pracovat alespoň 6 měsíců nepřetržitě, aby mohl tohoto příspěvku využít on i rodinní příslušníci,
 - příspěvek nesmí překročit částku 225 Kč za 1 pobytový den,
 - na tuzemskou rekreaci nebo zájezd mohou zaměstnanci, jejich rodinní příslušníci a důchodci získat příspěvek až do výše 50 % z ceny poukazu, maximálně však do výše:

Tab. 4.1 Maximální výše příspěvku na tuzemskou rekreaci nebo zájezd

Zaměstnanci	Rodinní příslušníci	Důchodci
1 225 Kč	1 225 Kč	1 000 Kč

Zdroj: interní normy společnosti, vlastní zpracování

- na zahraniční rekreaci nebo zájezd mohou zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci získat příspěvek až do výše 40 % z ceny poukazu, maximálně však do výše:

Tab. 4.2 Maximální výše příspěvku na zahraniční rekreaci nebo zájezd

Zaměstnanci	Rodinní příslušníci
2 250 Kč	2 250 Kč

Zdroj: interní normy společnosti, vlastní zpracování

4.2.3 Tábory dětí a mládeže (TDM), léčebné ozdravné pobyty (LOP)

Ze sociálního fondu mohou zaměstnanci čerpat také příspěvek na tábory a léčebné ozdravné pobyty. Ve většině případů jsou TDM a LOP uvedeny v katalogu cestovní kanceláře ČD Travel, s. r. o., ale příspěvek je také poskytován na pobyty pořádané školou, zájmovým kroužkem či sportovní jednotou. Na každé nezaopatřené dítě lze příspěvek poskytnout až 2 x ročně, přičemž lze tyto příspěvky kombinovat např. 1 x TDM a 1 x LOP, 2 x TDM nebo 2 x LOP. Příspěvky nelze poskytovat zpětně po uskutečnění akce, a jestliže dojde ke zrušení akce, má zaměstnanec povinnost tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli a příspěvek do 30 dnů vrátit.

Daňový doklad pro poskytnutí příspěvku musí obsahovat:

- místo rekreace nebo zájezdu,
- termín,
- seznam účastníků,
- výše platby v Kč.

I zde je třeba splnit dané podmínky:

a) TDM a LOP dotované z katalogu cestovní kanceláře ČD Travel, s. r. o.

- příspěvek je poskytován formou nepeněžního plnění,
- zaměstnanec musí u společnosti pracovat alespoň 6 měsíců nepřetržitě, aby mohl tohoto příspěvku využít on i rodinní příslušníci,
- v katalogu jsou uvedeny ceny, které jsou sniženy o příspěvek ze sociálního fondu.

b) ostatní TDM a LOP

- příspěvek je poskytován formou nepeněžního plnění,
- zaměstnanec musí u společnosti pracovat alespoň 6 měsíců nepřetržitě, aby mohl tohoto příspěvku využít on i rodinní příslušníci,
- příspěvek je možné poskytnout až do výše 50 % z ceny poukazu, maximálně však do výše 2 000 Kč (interní normy spol.).

4.2.4 Sociální výpomoc a sociální půjčky

Při živelných pohromách, ekologických a průmyslových haváriích regionálního nebo celorepublikového rozsahu a tíživých sociálních situacích lze z fondu zaměstnancům poskytnout jednorázovou nevratnou sociální výpomoc nebo jednorázovou bezúročnou půjčku na stejný účel. Jestliže dojde k situaci, že zaměstnanec zemře při výkonu práce, lze tuto výpomoc poskytnout i pozůstalým rodinným příslušníkům. Maximální výše sociální výpomoci a sociální půjčky je následující:

- nevratná sociální výpomoc z důvodu živelné pohromy, ekologické či průmyslové havárie regionálního nebo celorepublikového rozsahu až do výše 30 000 Kč,
- nevratná sociální výpomoc z jiných důvodů do výše 15 000 Kč,
- bezúročná sociální půjčka do výše 20 000 Kč.

Pokud chce zaměstnanec využít sociální výpomoc nebo sociální půjčku, musí podat písemnou žádost. V té uvede důvod, proč žádost podává a skutečné příjmy domácnosti. O výši výpomoci nebo půjčky je poté rozhodnuto po dohodě s odborovými organizacemi. Splatnost těchto sociálních půjček je stanovena na 5 let.

4.2.5 Finanční dary

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům při životním výročí a humanitárních a sociálních aktivitách finanční dary. Finanční dar za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru je poskytován zaměstnancům za každý bezplatný odběr krve či krevních derivátů. V daném kalendářním roce musí zaměstnanec předložit potvrzení o odběru. Příspěvek je poskytován ve výši 200 Kč za odběr, maximálně však 1 000 Kč za kalendářní rok. Dále pak jednorázový finanční dar ve výši 2 000 Kč za získání Zlaté medaile prof. MUDr. Jana Janského za 40 odběrů, Zlatého kříže ČČK 1. až 3. třídy za 80, 120, 160 odběrů či Plakety ČČK Dar krve – dar života za 250 odběrů. Zaměstnance je možné finančně obdarovat za mimořádnou aktivitu, např. poskytnutí vlastní pomoci při požáru, živelné pohromě nebo při zabránění nehodové události atd. (interní normy spol.).

4.2.6 Jazykové kurzy

Zaměstnanci mohou navštěvovat ve svém volném čase jazykové kurzy a naučit se tak cizí jazyk, či zlepšit své dosavadní znalosti. Kurzy jsou zabezpečovány dvěma společnostmi:

- Dopravní vzdělávací institut, a. s. – zpravidla pro region Praha,
- James Cook Languages, s. r. o. – zpravidla pro ostatní regiony.

Druhy kurzů lze rozdělit do 3 skupin:

a) Všeobecné jazykové vzdělání

Prezenční výuka je rozdělena na ročníky podle úrovně znalosti jazyka a využívá učebnice s lekcemi pro dané ročníky. V těchto jazykových kurzech je vyučována angličtina, polština, ruština, francouzština a němčina. Výuka je rozdělena na 2 pololetí (1. pololetí leden – červen, 2. pololetí září – prosinec). Zahrnuje 72 vyučovacích hodin, tj. 36 lekcí, včetně ověřovacího testu na konci každého pololetí. Výuka probíhá 1 x týdně po 2 hodinách (tj. 2 x 45 min). Každý uchazeč si je povinen zajistit na vlastní náklady učebnici na základě dohody s lektorem.

b) Konverzační kurz s rodilým mluvčím

Tento kurz je určen pro uchazeče s minimální úrovní jazyka B2. Lze zajistit individuální kurz nebo kurz pro skupinu (minimálně 3 uchazeči) pro výuku anglického a německého jazyka.

c) Flexibilní forma výuky

Způsob výuky je určen zejména pro výkonného, generálního ředitele a finančního ředitele, ředitele odborů či jednotek organizační struktury. Lektor se přizpůsobuje časovému harmonogramu uchazeče (interní normy spol.).

Tab. 4.3 Výše srážky ze mzdy zaměstnance za jazykový kurz

Druh výuky	Cena za měsíc v Kč
Základní skupina (3-7 posluchačů)	300
Konverzace s rodilým mluvčím (3-7 posluchačů)	700
Individuální kurz	1 600
Individuální kurz – konverzace s rodilým mluvčím	2 100
Flexibilní individuální kurz	2 050

Zdroj: interní normy společnosti, vlastní zpracování

4.3 Další benefity společnosti XY, a. s.

Dále společnost poskytuje jízdní výhody, příspěvek na kondiční ozdravné pobyty, příspěvek na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření a životní pojištění.

4.3.1 Jízdní výhody

Zaměstnanci mohou využívat jízdní výhody ve formě In-karty. Existují dva typy In-karet v závislosti na roku nástupu do zaměstnání. Prvním typem je In-karta s aplikací železniční průkazka (dále jen ŽP). Ta zůstala zaměstnancům, kteří pracovali u národního dopravce již před rokem 2007 a plynule přešli dne 1. 12. 2007 do vybrané dceřiné společnosti. Aplikaci ŽP mohou využívat zaměstnanci a po jejich souhlasu i nejbližší rodinní příslušníci pro cestování vlakem v rámci České republiky i Slovenska ve 2. vozové třídě. Při cestování do zahraničních zemí (mimo Slovensko) je třeba zakoupit k této aplikaci ještě tzv. jízdenku FIP.

In-karta s aplikací ŽP, často zvaná jako režijka, není úplně zdarma. Každý rok musí zájemci o jízdní výhody platit prolongační poplatek. Zde platí podmínka, že pokud chtějí tento benefit využívat i nejbližší rodinní příslušníci, musí jej zároveň využívat i sám zaměstnanec. Znamená to tedy, že pokud nebude mít zaměstnanec zájem o prodloužení platnosti In-karty např. na rok 2019, právo na prodloužení zaniká i jeho rodinným příslušníkům a to až do doby, než dojde k další aktivaci u samotného zaměstnance. V případě, že zaměstnanec pracuje nepřetržitě po dobu 10 let před odchodem do penze, zůstává mu In-karta i po odchodu ze zaměstnání. Děti zaměstnanců mohou jízdní výhody využívat od 6 do maximálně 26 let. Studenti na středních a vysokých školách musí každoročně dokládat potvrzení o studiu, a to nejpozději do 31. října. Na In-kartě je jméno, fotografie, rok narození uživatele, číslo a platnost karty a může se s ní proukazovat pouze

sám uživatel. V případě zapůjčení In-karty např. kamarádovi, se jedná o přestupek a karta může být uživateli navždy odebrána.

Tab. 4.4 Rozdíl prolongačních částek v roce 2018 a 2019

Držitelé In-Karty	Prolongační částka v roce 2018	Prolongační částka v roce 2019
Zaměstnanci	1 000 Kč	1 100 Kč
Rodinní příslušníci zaměstnanců a důchodců (manželé, manželky, registrovaní partneři)	1 000 Kč	1 250 Kč
Pozůstalí (tj. vdovy, vdovci, vyjma sirotků)	1 000 Kč	1 250 Kč
Důchodci	500 Kč	600 Kč
Děti do 26 let (tj. děti zaměstnanců, důchodců a sirotci)	500 Kč	600 Kč

Zdroj: interní normy společnosti, vlastní zpracování

V tabulce jsou uvedeny ceny za prolongaci In-karty s aplikací ŽP v roce 2018 a nově pro rok 2019. Jak můžeme vidět, ceny prolongačních částek se oproti roku 2018 zvýšily. U zaměstnanců vzrostl poplatek o 100 Kč, u rodinných příslušníků a pozůstalých o 250 Kč a u důchodců a dětí do 26 let o 100 Kč.

Druhým typem je In-karta s aplikací IN PLUS. Tato In-karta je poskytována nově příchozím zaměstnancům. Neplatí zde výhody pro rodinné příslušníky a poplatek zaměstnance za nákup aplikace je 2 500 Kč. Karta je vystavena na 6 let a lze do ní opakovaně dokupovat různé aplikace pro cestování. Pokud na kartu není nahrána žádná aplikace, může sloužit např. k obsluze tiskárny a kopírky, čerpání nafty nebo jako identifikátor pro otevírání dveří v budovách. Slevová aplikace, která je nahraná na In-kartu, má tzv. plovoucí platnost na 1 rok od data zakoupení, např. nákup dne 1. 4. 2019, platnost do 31. 3. 2020 (interní normy spol.).

4.3.2 Kondiční ozdravné pobyty

Práce zaměstnanců ve společnosti XY, a. s. je spojena s fyzickou námahou a nepřetržitými směnami. Jedním z řešení, jak předejít ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnanců, jsou kondiční ozdravné pobyty (dále jen KOP). Jsou to pobyty lázeňského typu, kde zaměstnanci dodržují stanovený program různých procedur a zdravotních cvičení.

Zaměstnanci, kteří vykonávají fyzicky či psychicky namáhavou práci a odpracovali ve společnosti nepřetržitě nejméně 20 let a z toho alespoň 10 let ve vybraných pozicích, mají nárok na KOP v délce 12 pobytových dnů. Od zaměstnavatele pak zpravidla dostávají pracovní volno s náhradou průměrné mzdy v délce 13 dní. Zaměstnanec se na KOP finančně spolupodílí ve výši 1 200 Kč, tedy 100 Kč na jeden pobytový den. KOP jsou poskytovány zaměstnancům včetně standardního ubytování a celodenní stravy jednou za 2 nebo 3 roky, podle druhu pracovní pozice.

4.3.3 Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Příspěvek na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření je určen pro zaměstnance, kteří dosáhli věku 18 let, mají uzavřený pracovní poměr a pracují ve společnosti alespoň 1 rok nepřetržitě. Aby mohl zaměstnanec čerpat příspěvek, musí mít ve smlouvě sjednaný účastnický příspěvek minimálně ve výši 300 Kč měsíčně, který je mu srážen ze mzdy. Výše příspěvku od zaměstnavatele závisí na skupině povolání, do které zaměstnanec patří.

Skupiny povolání:

- skupina 1 – zde patří zaměstnanci, kteří nejsou zařazeni do skupiny 2 až 5, jedná se o technicko-hospodářské funkce, např. ředitelé, vedoucí, dozorčí provozu aj.,
- skupina 2 – řidiči, svářeči, opraváři kolejových vozidel, IT technici, komerční pracovníci, kontrolori, manipulační dělníci atd.,
- skupina 3 – strojmistři, dispečeri, vozoví disponenti, výhybkáři, komandující, tranzitéři atd.,
- skupina 4 – tranzitéři připraváři, traťoví strojníci,
- skupina 5 – strojvedoucí instruktoři, strojvedoucí, vedoucí posunu, posunovači, vozmistři (interní normy spol.).

Tab. 4.5 Výše příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Číslo skupiny	Výše příspěvku
1	800 Kč
2	900 Kč
3	1 100 Kč
4	1 100 Kč
5	1 250 Kč

Zdroj: interní normy společnosti, vlastní zpracování

4.3.4 Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnanci dostávají od svého zaměstnavatele příspěvek na životní pojištění při splnění určitých podmínek. Musí mít uzavřenou pojistnou smlouvu se společností NN a dále musí mít uzavřený pracovní poměr, který trvá nepřetržitě alespoň 1 rok. Příspěvek činí 750 Kč a je stanoven pro všechny zaměstnance bez ohledu na spoluúcast. Životní pojištění se sjednává zpravidla do 60 let věku. Zaměstnanec si také může požádat o převod na životní pojištění a sloužit ho s příspěvkem na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření.

V případě, kdy plyne pracovníkovi výpovědní doba z pracovního poměru nebo je jeho pracovní poměr okamžitě zrušen, není příspěvek poskytován. Pokud dojde k neomluvenému zameškání práce, které je kratší než 3 dny, příspěvek se po dobu 6 měsíců neposkytuje. Jestliže je neomluvené zameškání delší než 3 dny, není příspěvek poskytnut po dobu 1 roku (interní normy spol.)

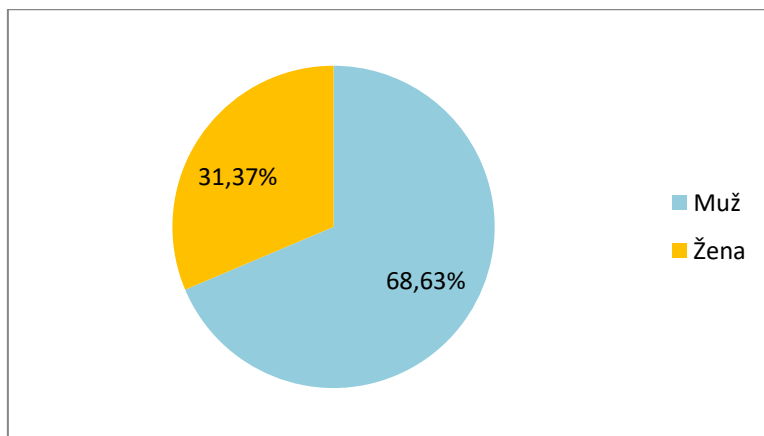
4.4 Dotazníkové šetření

Pro tuto bakalářskou práci byl zpracován dotazník (viz příloha 1), který byl zaměřen na poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Dotazník obsahoval 10 otázek, z toho 9 uzavřených a 1 otevřenou. Zahrnoval jednak demografické údaje a dále otázky zaměřené na motivaci, využívání benefitů a čerpání příspěvků ze sociálního fondu. Otázka č. 7 a 8 byla podrobněji věnována jednomu z konkrétních benefitů, a to In-kartě s aplikací ŽP. V otevřené otázce č. 10 se mohli respondenti vyjádřit, který benefit ve společnosti postrádají. Odevzdané dotazníky byly zkontrolovány a poté graficky zpracovány.

4.4.1 Vyhodnocení výsledků

Na provozní pracoviště v Otrokovicích bylo předáno celkem 84 dotazníků v papírové podobě. Vyplněných se jich vrátilo 51, což znamená, že odpovědělo takřka 61 % dotazovaných. Z celkového počtu 51 zaměstnanců bylo 35 mužů (68,63 %) a 16 žen (31,37 %), jak lze vyčíst z grafu 4.1.

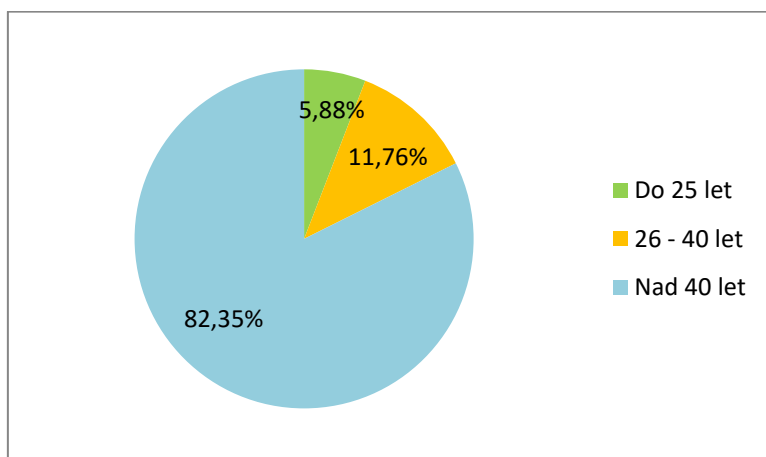
Graf 4.1 Zastoupení mužů a žen v průzkumu



Zdroj: dotazníkové šetření

Při kladení otázky na věk zaměstnanců bylo možné volit ze 3 kategorií. Z grafu č. 4.2 vyplývá, že nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci nad 40 let (82,35 %), z toho 29 mužů a 14 žen. Poměrně nízkou kategorii zaujímají zaměstnanci v rozmezí 26-40 let (11,76 %), a to 5 mužů a 1 žena. Do nejmenší skupiny patří zaměstnanci do 25 let (5,88 %), kde byl pouze 1 muž a 1 žena. Společnost disponuje spíše starším kolektivem, což může být výhoda z hlediska letitých zkušeností zaměstnanců.

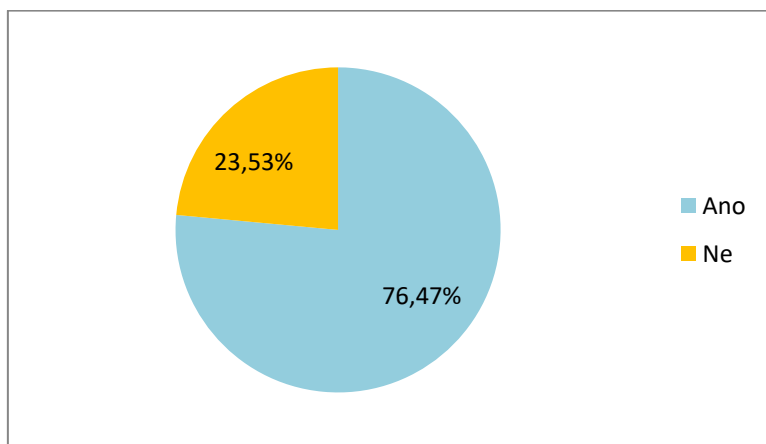
Graf 4.2 Věkové rozdělení



Zdroj: dotazníkové šetření

Jedna z otázek zjišťovala, zda jsou zaměstnanci spokojeni s poskytovanými benefity. Z kruhového grafu č. 4.3 vyplývá, že 39 zaměstnanců (76,47 %) je spokojeno. 12 zaměstnanců (23,53 %) odpovědělo, že s benefity spokojeni nejsou.

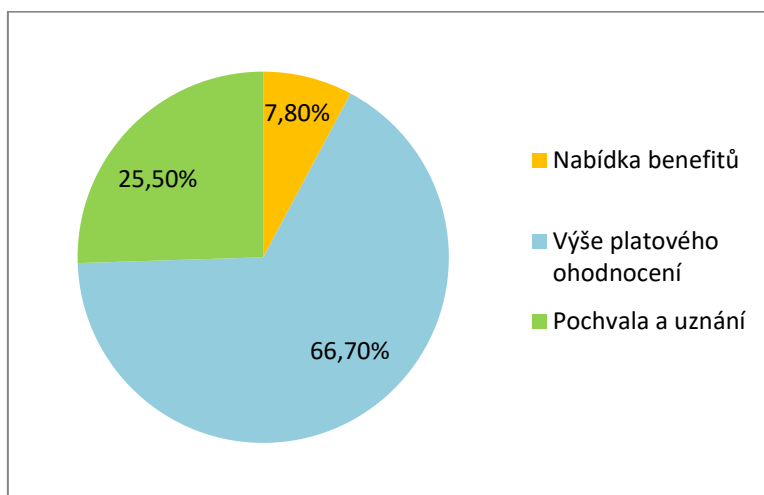
Graf 4.3 Spokojenost zaměstnanců s benefity



Zdroj: dotazníkové šetření

Další otázka se týkala motivace. Zaměstnanci měli vybrat, co je nejvíce motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu. Z grafu č. 4.4 lze zjistit, že výše platového ohodnocení je pro zaměstnance nejvíce motivující. Tuto odpověď označilo 34 zaměstnanců (66,70 %). 13 zaměstnanců (25,50 %) odpovědělo, že je motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu pochvala a uznání. Nabídka benefitů je motivující pouze pro 4 zaměstnance (7,80 %). Důvodem nízké volby odpovědi „nabídka benefitů“ může být jednak nevyhovující nabídka fixních benefitů, nebo také fakt, že spousta zaměstnanců bere benefity jako samozřejmost.

Graf 4.4 Motivace zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu



Zdroj: dotazníkové šetření

Na základě získaných informací o druzích benefitů, které společnost nabízí, měli zaměstnanci zvolit ty, které využívají. Počet odpovědí k jednotlivým benefitům znázorňuje graf 4.5. Mezi zaměstnanci zvítězil příspěvek na penzijní připojištění, využívá jej 45 zaměstnanců. 40 zaměstnanců uvedlo, že využívá In-kartu s aplikací ŽP. Oblíbeným je rovněž příspěvek na životní pojištění, který zvolilo 31 zaměstnanců. Kondiční ozdravný pobyt skončil na 4. místě (28 zaměstnanců) a na 5. místě pak In-karta s aplikací IN PLUS (5 zaměstnanců). Nejméně využívaným benefitem mezi zaměstnanci jsou jazykové kurzy sociální půjčky nebo výpomoci ze sociálního fondu.

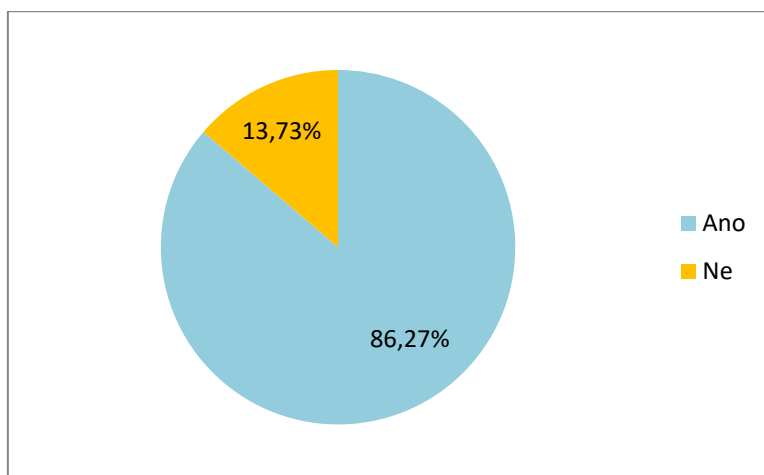
Graf 4.5 Využívání benefitů



Zdroj: dotazníkové šetření

V současné době se začíná rozrůstat odměňování zaměstnanců flexibilním způsobem, tedy systémem Cafeteria. Ve vybrané společnosti XY, a. s. tento typ odměňování prozatím nepoužívají. Zaměstnanci byli tázáni, zda by tento systém uvítali. Z grafu 4.6 vyplývá, že 44 zaměstnanců (86,27 %) by tento systém odměňování uvítalo. Pouze 7 zaměstnanců (13,73 %) zájem nemá.

Graf 4.6 Možnost Cafeteria systému

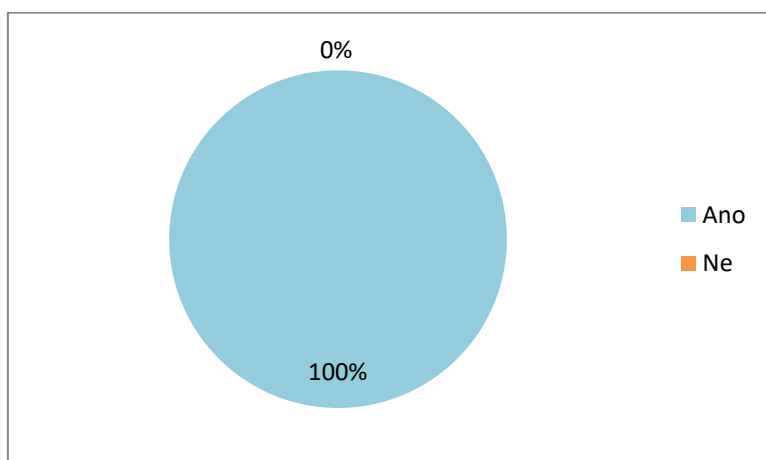


Zdroj: dotazníkové šetření

Další 2 otázky byly zaměřeny na jízdní výhody, a to konkrétně na In kartu s aplikací ŽP. Pro časté cestování vlakem je tento benefit velmi výhodný. Stačí zaplatit pouze prolongační poplatek, který je v porovnání s cenami běžných jízdenek velmi nízký. Skutečností však je, že se tento poplatek rok od roku zvyšuje.

Zaměstnanci s nárokem na tento benefit měli odpovědět, zda si na rok 2019 In-kartu aktivovali. V otázce č. 5 byl tento benefit označen 40 zaměstnanci (viz graf 4.5). Graf 4.7 značí 100% zájem zaměstnanců o aktivaci na rok 2019.

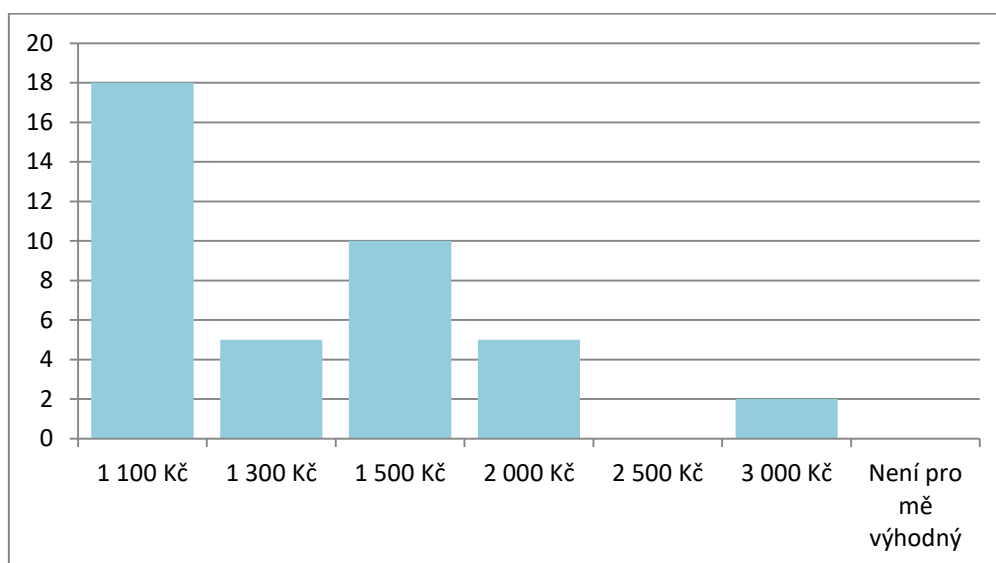
Graf 4.7 Aktivace In-karty s aplikací železniční průkazka na rok 2019



Zdroj: dotazníkové šetření

Kvůli neustálému zvyšování prolongačních poplatků bylo zkoumáno, jakou maximální částku jsou zaměstnanci ochotni zaplatit za prodloužení In-karty s aplikací ŽP, aby pro ně tento benefit zůstal i nadále výhodný. Z grafu 4.8 vyplývá, že 18 zaměstnanců je ochotno vynaložit pouze 1 100 Kč, což odpovídá ceně za prolongaci pro rok 2019. Znamená to tedy, že pokud se poplatek pro rok 2020 opět zvýší, přestanou pravděpodobně tito zaměstnanci benefit využívat. Zajímavostí je, že pouze 5 zaměstnanců by zaplatilo 1 300 Kč, kdežto částku 1 500 Kč je ochotno zaplatit 2 x více zaměstnanců. 2 zaměstnanci jsou dokonce ochotni zaplatit 3 000 Kč.

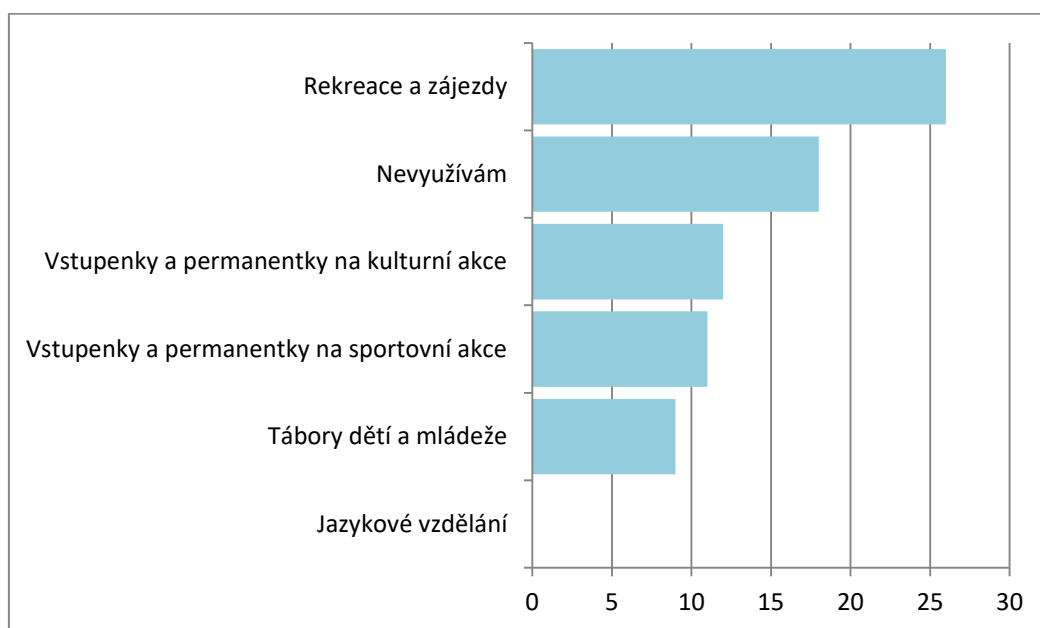
Graf 4.8 Maximální částka za prodloužení In-karty s aplikací železniční průkazka



Zdroj: dotazníkové šetření

Otázkou č. 9 bylo zjišťováno využívání benefitů ze sociálního fondu společnosti. Nejvíce zaměstnanců využívá příspěvky na rekreace a zájezdy, odpovědělo tak 26 respondentů. 18 zaměstnanců uvedlo, že příspěvky nevyužívají vůbec, což byla druhá nejčastější odpověď. Téměř se stejnými výsledky skončily příspěvky na vstupenky a permanentky na kulturní akce (12 odpovědí) a sportovní akce (11 odpovědí). Na 5. místě se umístily tábory pro děti a mládež. Odpověď „jazykové vzdělání“ nebyla zaznamenána ani jednou.

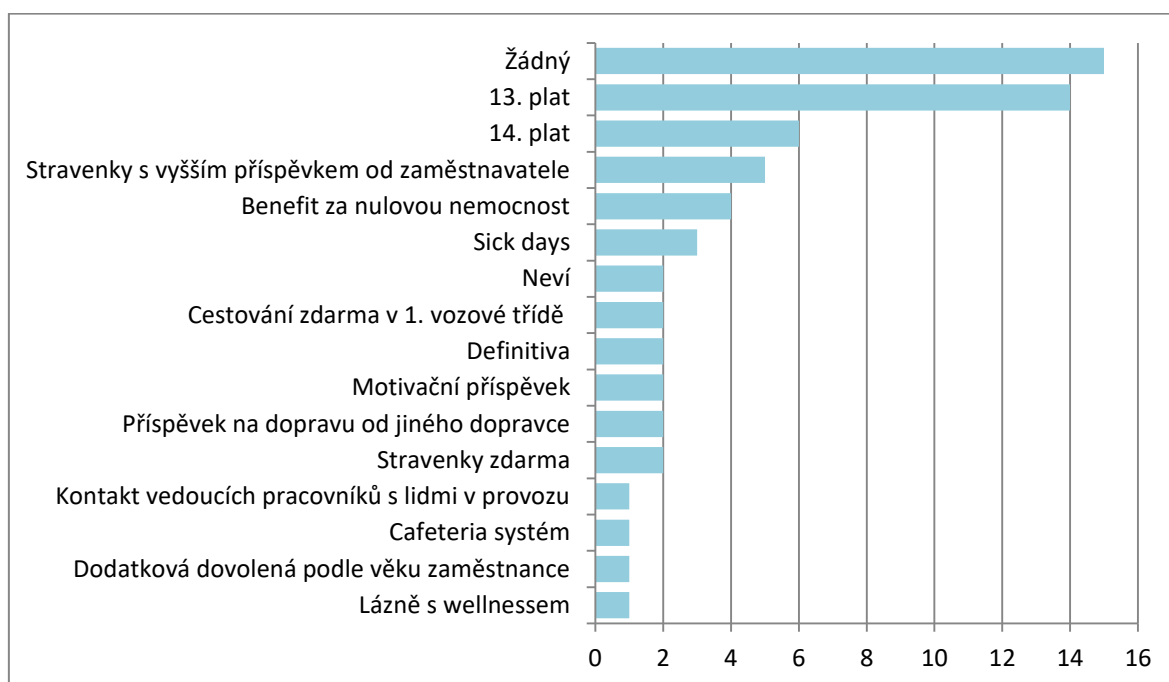
Graf 4.9 Využívání benefitů ze sociálního fondu



Zdroj: dotazníkové šetření

V otevřené otázce č. 10 se měli zaměstnanci vyjádřit, jaké benefity ve společnosti postrádají. Ačkoliv bylo z grafu č. 4.4 patrné, že nabídka benefitů není pro zaměstnance téměř vůbec motivující, tak v otázce 10 nejvíce zaměstnanců uvedlo, že jim žádný benefit nechybí. Odpovědělo tak 15 zaměstnanců. Z konkrétních benefitů by si zaměstnanci nejvíce přáli 13. plat. Tuto odpověď uvedlo 14 zaměstnanců. Dále pak 6 zaměstnanců by ocenilo k 13. platu i 14. plat. Dalším žádaným benefitem jsou stravenky s vyšším příspěvkem od zaměstnavatele či benefit za nulovou nemocnost. Zajímavou odpovědí, ač se o benefit jako takový nejedná, byla definitiva, tedy trvalé ustanovení pracovního poměru a kontakt vedoucích pracovníků s lidmi v provozu.

Graf 4.10 Postrádané benefity z pohledu zaměstnanců



Zdroj: dotazníkové šetření

4.5 Shrnutí dotazníku

Pomocí dotazníkového šetření byl proveden anonymní průzkum ve vybrané společnosti XY, a. s. mezi 51 zaměstnanci. Z dotazníku vyplynulo, že ve společnosti převažují muži nad ženami a největší věkovou kategorií tvoří zaměstnanci nad 40 let. Převážná většina zaměstnanců je s nabídkou benefitů spokojena, což je pozitivní. Zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu nejvíce motivuje výše platového ohodnocení. Mezi nejčastěji využívané benefity patří příspěvek na penzijní připojištění a In-karta s aplikací ŽP. Ze sociálního fondu je to pak příspěvek na rekreace a zájezdy. Případné zavedení Cafeteria systému by zaměstnanci z velké části uvítali. Zaměstnaneckou In-kartu s aplikací ŽP má na rok 2019 aktivováno 100 % zaměstnanců s nárokem na tento benefit, avšak skutečnost stále zvyšujícího se prolongačního poplatku nejspíše povede v budoucnu ke ztrátě zájmu zaměstnanců o tento benefit. Nejvíce zaměstnanců by ve společnosti rádo uvítalo benefit v podobě 13. a 14. platu a stravenky s vyšším příspěvkem od zaměstnavatele.

4.6 Doporučení

Vybraná společnost XY, a. s. nabízí širokou škálu benefitů v porovnání s jinými společnostmi. Jedním z hlavních benefitů jsou jednoznačně jízdní výhody, které znamenají pro zaměstnance pocit sounáležitosti se společností a jsou pro ně určitou kompenzací za namáhavou práci, práci ve svátky, o víkendech, noční směny apod. Doporučení je směřováno především na výši prolungačních poplatků spojených s aktivací In-karty s aplikací ŽP. Výši poplatků stanovuje sice Ministerstvo dopravy, ale jestliže by došlo k velkému nárůstu ceny a zaměstnanci by si přestali In-kartu prolongovat, mohlo by to znamenat vyšší náklady pro zaměstnavatele v podobě cestovních náhrad. Mnoho zaměstnanců totiž do práce denně dojíždí. V budoucnu tedy stojí za zvážení, zda se vyplatí zaměstnancům na část prolungačního poplatku přispívat nebo raději hradit vyšší cestovní náhrady.

V případě, že by ve společnosti došlo k plánování o zavedení dalších druhů benefitů, by se mohl zaměstnavatel zaměřit spíše na flexibilní formu poskytování, tedy na Cafeteria systém, ze kterého by si každý zaměstnanec čerpal benefity dle vlastních preferencí. Důležité by bylo tento systém vhodně nastavit, aby byl pro zaměstnance srozumitelný. Velmi oblíbené jsou také poukázky, např. od firmy Sodexo. Větší část respondentů v dotazníku uvedla, že příspěvky ze sociálního fondu vůbec nevyužívá. Může to být tím, že například necestují, nesportují atd. Vzhledem k tomu, že velkou část tvoří zaměstnanci nad 40 let a mají namáhavou práci, mohli by ocenit například poukázku Vital Pass zaměřenou na zdraví nebo Flexi Pass, kterou lze využít na brýle, vitamíny, nadstandardní zdravotní péči či nákup zdravotních potřeb. Výhodou je osvobození těchto poukázek od odvodů na sociální a zdravotní pojištění a taktéž od daně z příjmů.

5. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo popsat význam poskytování zaměstnaneckých benefitů, jejich účetní, daňová a odvodová hlediska, analyzovat současné poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti XY, a. s., a navrhnout další efektivní možnosti využití benefitů.

V první teoretické části byly nejprve vysvětleny pojmy z problematiky motivace, která je nedílnou součástí řízení lidských zdrojů a je úzce spjata se zaměstnaneckými benefity. Dále byla práce zaměřena na charakteristiku benefitů a význam jejich poskytování. Může být spojen jednak se zvyšováním spokojenosti zaměstnanců, ale i s daňovou povinností, kterou lze díky těmto výhodám snížit. Bylo nahlédnuto na členění benefitů podle daňové a odvodové výhodnosti, ale také na členění související s osobním kvalifikačním rozvojem, sociálními a zdravotními aspekty či volným časem. V kapitole, která zahrnuje formy poskytování benefitů, je rozebrán stále více se rozvíjející a mezi zaměstnanci velmi oblíbený Cafeteria systém. Obohacením první teoretické části bylo uvedení netradičních benefitů, které nabízí jak zahraniční, tak i české společnosti.

Ve druhé části jsou popsány způsoby financování benefitů, zmíněny organizace, které mají povinnost tvořit FKSP a rovněž uvedení zaměstnavatelé tvořící sociální fond dle právního předpisu. Pozornost je věnována poskytování benefitů z hlediska zákoníku práce a zákona o daních z příjmů. Je rozebrán daňový a odvodový režim na straně dvou subjektů pracovněprávních vztahů, tedy na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. Řada benefitů je mimořádně výhodná, tedy osvobozena od daně na obou stranách. To, zda je poskytnuté plnění peněžní či nepeněžní má zásadní vliv na osvobození od daně z příjmů. Na konci této kapitoly byly benefity zachyceny z hlediska účetnictví včetně zaúčtování u podnikatelských subjektů.

V praktické části je nejprve stručně popsána vybraná společnost XY, a. s. a poté následuje výčet benefitů, které jsou zaměstnancům nabízeny. Velkou část výhod společnost financuje ze sociálního fondu. Pro analýzu bylo provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnil vybraný vzorek respondentů. Z průzkumu vyplynulo, že je převážná většina zaměstnanců s benefity spokojena. Nejvíce využívaným benefitem je příspěvek na penzijní připojištění a In-karta s aplikací ŽP. Ze sociálního fondu většina zaměstnanců využívá příspěvky na rekreace a zájezdy. V případě zavedení nových benefitů by zaměstnanci ocenili 13. a 14. plat, stravenky s vyšším příspěvkem od zaměstnavatele a benefit za nulovou nemocnost.

Nastavení správných druhů benefitů není vůbec jednoduché. Je důležité se touto problematikou podrobněji zabývat a hledat co nejlepší možné způsoby, jak být lepší než konkurence. Nejen výše platového ohodnocení, ale také benefity a dostatečná motivace zaměstnanců jsou těmi správnými cestami, jak si zaměstnance získat a naplnit tak svoje hospodářské cíle.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty 2018*. 8. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. 576 s. ISBN 978-80-7554-120-8.

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. vyd. Praha 1. VOX, 2017. 360 s. ISBN 978-80-87480-55-7.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 241 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992. 258 s. ISBN 80-85603-01-2.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada Publishing, 2007. 128 s. ISBN 978-80-247-1991-7.

PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. 2. vyd. Praha: Oeconomica, 2004. 128 s. ISBN 80-245-0703-X.

STROUHAL, Jiří. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 264 s. ISBN 978-80-7552-991-6.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Internetové zdroje

BUSINESSANIMALS.CZ. Maslowova pyramida potřeb a pracovní výkon. *Businessanimals.cz* [online]. 22. 11. 2018 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://www.businessanimals.cz/ba/clanky/maslowova-pyramida-potreb/>

BUSINESSVIZE.CZ. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta [online]. 22. 2. 2010 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

ENTREPRENEUR.COM. *Why You Should Encourage Employees to Be 'Selfish'* [online]. 29. 11. 2017 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.entrepreneur.com/article/305288>

FINPARÁDA.CZ. *Netradiční firemní benefity v zahraničí: Akupunktura, pojištění krádeže identity nebo trenéři přímo do firmy* [online]. 30. 11. 2017 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://finparada.cz/4746-Netradicni-firemni-benefity-v-zahranici.aspx>

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Firemní školka - jedna z cest, jak si udržet zaměstnance* [online]. 11. 4. 2016 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-65241490-firemni-skolka-jedna-z-cest-jak-si-udrzet-zamestnance>

HRMAG. *Netradiční benefity by ocenilo 9 z 10 zaměstnanců*. *Hrmag.cz* [online]. 26. 2. 2019 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://hrmag.cz/netradicni-benefity-by-ocenilo-9-z-10-zamestnancu/>

HRNEWS. *Benefity, benefity a zase ty šílené benefity (2/2)* [online]. 21. 3. 2018 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/benefity-benefity-a-zase-ty-silene-benefity-2-2-id-3323850>

KARIERAWEB.CZ. *O benefitech ze široka a trochu jinak - část 4.* [online]. 22. 6. 2009 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>

Maslowova pyramida potřeb. *Filosofie úspěchu* [online]. [cit. 2019-03-14]. Dostupné z: <https://www.filosofie-uspechu.cz/jak-motivovat-zamestnance/>

PROUDLY. *Ty nejvýstřednější benefity, které firmy nabízejí!* [online]. 15. 6. 2018 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://blog.proudly.cz/nesmi-te-minout/ty-nejvystrednejsi-benefity-ktere-firmy-nabizeji>

SODEXO. Sodexo - řešení a služby pro váš kvalitní život. *Sodexo* [online]. [cit. 2019-02-06]. Dostupné z: <https://cz.benefity.sodexo.com/>

VÍMVÍC.CZ. *Produktivita práce: V jaké firmě můžete mít psa?* [online]. 28. 2. 2018 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/produktivita-prace-v-jake-firme-muzete-mit-psa>

Vyhlášky a zákony

Zákon č. 77 ze dne 5. února 2002 o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 34 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-77/zneni-0>

Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákon (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111/zneni-0>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 341 ze dne 28. července 2005 o veřejných výzkumných institucích. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 122 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-341/zneni-0>

Zákon č. 563 ze dne 12. prosince 1991 o účetnictví. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 107 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563/zneni-0>

Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 589 ze dne 20. listopadu 1992 České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 118 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589/zneni-0>

Zákon č. 592 ze dne 20. listopadu 1992 České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 119 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592/zneni-0>.

Vyhláška č. 418/2003 ze dne 27. listopadu 2003 kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnost zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu tohoto limitu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 200, částka 138 [on-line]. Dostupná z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-418/zneni-20160510>

Interní normy společnosti

Poskytování kondičních ozdravných pobytů zaměstnancům společnosti. Účinnost od 1. 1. 2018; Praha; 14 s.

Poskytování příspěvků na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Účinnost od 1. 1. 2010, 8. změna od 1. 4. 2018; Praha; 26 s.

Poskytování příspěvků na životní pojištění. Účinnost od 1. 1. 2010, 7. změna od 1. 1. 2018; Praha; 36 s.

Poskytování vnitrostátních zaměstnaneckých jízdních výhod. Účinnost od 1. 1. 2012, 8. změna od 1. 11. 2018; Praha; 51 s.

Zásady hospodaření se sociálním fondem. Účinnost od 1. 1. 2015, 1. změna od 1. 1. 2018; Praha; 15 s.

Seznam zkratek

a.s.	Akciová společnost
ČČK	Český červený kříž
ČD	České dráhy
ČÚS	České účetní standardy
FAP	Faktura přijatá
FIP	Sdružení pro zahraniční jízdní výhody
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
KOP	Kondiční ozdravný pobyt
LOP	Léčebné ozdravné pobyty
PHM	Pohonné hmoty
PS	Počáteční stav
SP	Sociální pojištění
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty
TDM	Tábory dětí a mládeže
VBÚ	Výpis z běžného účtu
VPD	Výdajový pokladní doklad
VÚD	Vnitřní účetní doklad
ZP	Zdravotní pojištění
ŽP	Železniční průkazka

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ве́доміі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2019


.....

Ivana Burdová

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Dotazník